

CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

Escuela de Postgrado



**“ANÁLISIS DEL FACTOR HUMANO DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ
DESDE LA PERSPECTIVA DEL CAMPO PSICOSOCIAL DE LA
DEFENSA NACIONAL PERÍODO 2012 - 2015”**

Tesis para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN DESARROLLO Y SEGURIDAD ESTRATÉGICA

VÍCTOR HUGO BARANDIARAN ROA

LIMA - PERÚ

2016

DEDICATORIA

A MI ESPOSA E HIJOS:

MARIETTA

RENATO

BRUNELLA

FABIA

@

A MIS PADRES:

VICTORIA

FELIPE

A mis compañeros y amigos de la Fuerza Aérea, para que los aportes de esta investigación permitan contribuir a mejorar el desempeño del activo más importante de nuestra organización que es nuestro personal, redundando en beneficio de nuestro país, y de nuestra institución que hoy sigue contribuyendo con el desarrollo y la Pacificación Nacional.

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a mi familia por el tiempo, por su comprensión y apoyo sincero que me brindaron durante todo el tiempo que me demoró realizar la presente tesis.

Al Centro de Altos Estudios Nacionales - CAEN, por haberme brindado las herramientas y la oportunidad de permitirme desarrollar la presente Tesis.

A mis compañeros del Doctorado, con quienes compartimos nuestros estudios, nuestras experiencias y me apoyaron para lograr esta meta tan importante y significativa en mi vida.

Coronel FAP

Víctor Hugo BARANDIARAN ROA

DNI 43571056

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Lista de tablas	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Descripción de la realidad problemática	4
1.2 Delimitación del problema	6

1.3	Formulación del problema	7
1.3.1	Problema general	7
1.3.2	Problemas específicos	7
1.4	Justificación e importancia de la investigación	8
1.5	Limitaciones de la investigación	11
1.6	Objetivos de la investigación	11
1.6.1	Objetivo general	11
1.6.2	Objetivos específicos	12
II.	MARCO TEÓRICO	14
2.1	Antecedentes de la investigación	14
2.1.1	Investigaciones internacionales	14
2.1.2	Investigaciones nacionales	17
2.2	Bases teóricas	19
2.2.1	Autoconcepto colectivo	19
2.2.2	Clima emocional	22
2.2.3	Defensa nacional	25
2.3	Marco conceptual	31

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1 Enfoque	33
3.2 Alcance	33
3.3 Diseño de investigación	34
3.4 Población y muestra	34
3.5 Hipótesis	38
3.5.1 Hipótesis general	38
3.5.2 Hipótesis específicas	38
3.6 Operacionalización de variables	39
3.7 Técnicas e instrumentos	42
 IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	 56
4.1 Presentación de resultados	56
4.2 Análisis de interpretación de resultados	91
4.3 Conclusiones	102
4.4 Recomendaciones	105
 V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 112
 ANEXOS	 117

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la población de estudio	35
Tabla 2.	Distribución de la muestra	36
Tabla 3.	Distribución de la muestra según variables socio-demográficas	37
Tabla 4.	Operacionalización de Variables	41
Tabla 5.	Análisis de componentes principales de la Escala de Autoconcepto Colectivo	44
Tabla 6.	Valores Alfa de Cronbach para la Escala de Autoconcepto Colectivo	47
Tabla 7.	Análisis de componentes principales de la Escala de Clima Emocional	49
Tabla 8.	Valores Alfa de Cronbach para la Escala de Clima Emocional	55
Tabla 9.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión Patriotas/Capaces	57
Tabla 10.	Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según género	58
Tabla 11.	Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según grado	59
Tabla 12.	Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según tiempo de servicio	60

Tabla 13.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión Incumplidos/Conformistas	61
Tabla 14.	Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según género	62
Tabla 15.	Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según grado	63
Tabla 16.	Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según tiempo de servicio	64
Tabla 17.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión Honestos	65
Tabla 18.	Distribución de la dimensión Honestos según género	65
Tabla 19.	Distribución de la dimensión Honestos según grado	66
Tabla 20.	Distribución de la dimensión Honestos según tiempo de servicio	67
Tabla 21.	Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para autoconcepto colectivo	68
Tabla 22.	Resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar autoconcepto colectivo según género	70
Tabla 23.	Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar autoconcepto colectivo según grado	72

Tabla 24.	Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar autoconcepto colectivo según tiempo de servicio	74
Tabla 25.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión clima social emocional positivo	76
Tabla 26.	Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según género	76
Tabla 27.	Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según grado	77
Tabla 28.	Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según tiempo de servicio	78
Tabla 29.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión clima social emocional negativo	79
Tabla 30.	Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según género	79
Tabla 31.	Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según grado	80
Tabla 32.	Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según tiempo de servicio	81
Tabla 33.	Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión	82

desesperanza

Tabla 34.	Distribución de la dimensión desesperanza según género	83
Tabla 35.	Distribución de la dimensión desesperanza según grado	84
Tabla 36.	Distribución de la dimensión desesperanza según tiempo de servicio	85
Tabla 37.	Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para clima emocional	86
Tabla 38.	Resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar clima emocional según género	86
Tabla 39.	Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar clima emocional según grado	87
Tabla 40.	Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar clima emocional según tiempo de servicio	88
Tabla 41.	Correlaciones entre autoconcepto colectivo y clima emocional	90

RESUMEN

La presente Tesis: **“Análisis del factor humano de la Fuerza Aérea del Perú desde la perspectiva del campo psicosocial de la defensa nacional”, Período 2012 – 2015**, el propósito de este estudio fue analizar la repercusión del Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial de la Defensa Nacional (clima emocional), y en qué manera estas variables afectan a la defensa nacional. Se estudió a una muestra de 377 efectivos del FAP, entre Oficiales, Técnicos/Suboficiales, empleados civiles y tropa, a quienes se les aplicó la Escala de Autoconcepto Colectivo (Espinosa, 2010) y la Escala de Clima Emocional (De Rivera, 1992, citado por Espinosa. 2010). Los hallazgos indicaron la existencia de un autoconcepto ambiguo y de un clima emocional social negativo en el personal de la FAP. Asimismo, se hallaron diferencias significativas ($p < .05$) según género, grado y año de servicio, en las dos variables estudiadas. Además, se halló que ambas variables se relacionaban de manera directa ($p < .05$). Finalmente, se concluyó que la situación encontrada con respecto a las variables autoconcepto colectivo y el clima emocional repercute en la defensa nacional.

Palabras clave: Campo psicosocial, Autoconcepto colectivo, Clima emocional, Defensa Nacional, Fuerza Aérea del Perú.

ABSTRACT

The present Thesis: "Analysis of the human factor of the Air Force of Peru from the perspective of the field psicosocial of the national defense", Period 2012 - 2015, the intention of this study was to analyze the repercussion of the Human Factor (collective autoconcept), and the Field Psicosocial of the National Defense (emotional climate), and in what way these variables concern the national defense. It was studied to a sample of 377 workforce of the FAP, among Officers, Technicians/non – commissioned officers there was applied the Scale of Collective Autoconcept (Espinosa, 2003), and the Scale of Emotional Climate (De Rivera, 1992, citado por Espinosa. 2010). The findings indicated the existence of an ambiguous autoconcept and of an emotional social negative climate among the FAP personnel. Likewise, significant differences were pulled ($p < .05$), according to gender, degree and year of service, in both studied variables. In addition, it was found one that both variables were related in a direct way ($p < .05$). Finally, one concluded that the situation found with regard to the variables collective autoconcept and the emotional climate has an effect on the national defense.

Key words: Field psicosocial, Collective Autoconcept, Emotional Climate, National Defense, Air Force of Peru.

INTRODUCCIÓN

La Identidad Nacional se considera como la sensibilidad afectivo-emocional que produce el apropiarse del pasado, del presente y del futuro de una nación; el correr su misma suerte histórica y que pudiera describirse como orgullo de ser parte de esas experiencias colectivas de la cultura y de la vida en grupo, sean positivas o negativas y de expresarlas como un conjunto de actitudes de solidaridad y de lealtad a los símbolos de la unidad colectiva del grupo nacional (Béjar, 2005). Del mismo modo, (Rubio, 2007), indica que la Identidad Nacional es el sentimiento de pertenencia a una colectividad histórico-cultural definida con características diversas, rasgos de cosmovisión definidos con mayor o menor localismo o universalismo (desde la cultura a la civilización), costumbres de interacción, organización social y política (particularmente, el Estado -tanto si se identifica con él como si se identifica contra él). La identificación con una nación suele suponer la asunción, con distintos tipos y grados de sentimiento (amor a lo propio, odio o temor a lo ajeno, orgullo, fatalismo, victimismo entre otros) de las formas concretas que esas características toman en ella. Se da simultáneamente a otras identidades individuales o identidades colectivas basadas en cualquier otro factor (la lengua, la raza, la religión, la clase social y más.), asumiéndolas, superponiéndolas, ignorándolas o negándolas. Suele tomar como referencia elementos explícitos tales como símbolos patrios o signos distintivos (banderas, escudos, himnos, monedas, etc.)

En tal sentido el Factor humano (autoconcepto colectivo), y el Campo psicosocial (clima emocional), en la Defensa Nacional, están relacionados con el sentimiento de Identidad Nacional; es decir, están estrechamente relacionados ya que las variables mencionadas tienen que ver con el sentido de pertenencia, cuando el individuo se siente parte de algo o alguien se origina una relación de amor y afecto; es lo que sucede al sentirse miembro de un país, de una región, de una localidad, de una familia, de un grupo determinado. Todos aquellos elementos que distinguen a un país de otro, como ejemplo los símbolos patrios, la música, la historia, la gastronomía, el idioma entre otros, se comparten entre sus habitantes y los diferencian de otros pueblos y ello a su vez repercutiría en la Defensa Nacional (Espinosa, 2010; Basabe y Ros, 2005).

El enfoque seguido es el correlacional, ya que se pretende brindar información de cada una de las variables en estudio, identificando el grado de relación entre ambas. Asimismo, al haberse empleado instrumentos nuevos para el ámbito militar, se ha visto por conveniente comprobar las propiedades de medición de los mismos, por lo cual se determinó su validez y confiabilidad para la población hacia la cual estuvo dirigida esta investigación.

Precisamente, el presente estudio, da a conocer las relaciones entre las variables estudiadas y las particulares diferencias en las percepciones de los efectivos FAP.

El informe de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos:

El capítulo I, está referido el planteamiento y la formulación de problemas, justificación, las limitaciones, antecedentes y los objetivos de la investigación.

El capítulo II, presenta las bases teóricas de las variables estudiadas. Este capítulo consta de dos subcapítulos, en los cuales se da a conocer una revisión teórica de cada variable, para su mejor comprensión.

El capítulo III, presenta el marco metodológico, donde se formulan las hipótesis, se definen las variables y se detalla la metodología empleada.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, los cuales se han agrupado en cuatro aspectos: presentación de resultados, análisis e interpretación de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Se espera que el presente estudio motive a continuar con esta línea de investigación, tan necesaria para mejorar la identidad nacional y la defensa nacional en las instituciones de las Fuerzas Armadas.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), son dos variables componentes de la Identidad Nacional, es por ello que la presente investigación está dirigida a estudiarlas con un enfoque dirigido hacia sus manifestaciones y repercusión en el personal de la Fuerza Aérea del Perú (FAP), quienes asumen el rol de velar por la Defensa Nacional.

Nuestro país tiene una historia de conflictos intergrupales internos expresados en el racismo y la discriminación (Comas-Díaz, Lykes y Alarcón, 1998; citados por Espinosa, 2010). Esto a su vez refuerza mayores dudas sobre el valor social de la pertenencia a esta nación y a sus instituciones.

Por otro lado, la historia de nuestro país, presenta reiterados episodios trágicos que se han quedado registrados en la memoria colectiva (Rottenbacher y Espinosa, 2010), lo cual parecería demostrar la existencia de una identidad peruana negativa. Sin embargo, la mayoría de estudios psicosociales nos

señalan la existencia de una identidad ambivalente, con elementos positivos y negativos que la definen (Espinosa y Calderón-Prada, 2009; Espinosa, 2010).

En base a lo expuesto, es razonable asumir en el escenario nacional que las percepciones o creencias; es decir, el Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), variarán según el contexto donde se realice la evaluación sobre el tema (Espinosa, 2003). En ese sentido, la presente investigación aborda esta temática en el contexto militar, ya que sólo existen estudios en el ámbito civil.

Es entonces que la presente investigación buscará ahondar en evaluar la identificación con la sociedad a la que pertenece el personal FAP (autoconcepto social) y sus emociones básicas distribuidas socialmente (clima emocional), a fin de identificar estereotipos y prejuicios que pudieran presentarse en el grupo aludido que afectarían su predisposición para actuar con convicción frente a la defensa nacional.

1.2. Delimitación del Problema.

En la actualidad nuestro país se viene recuperando de una serie de conflictos internos; sin embargo, aún existen zonas de emergencia donde se lucha contra el terrorismo y el narcotráfico.

Es en este sentido que se ha planteado la necesidad de evaluar a dos aspectos psicosociales relacionados con la identidad en el personal de la FAP, ya que este tema se ha estudiado principalmente en la población civil.

Las variables estudiadas: el Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), en el contexto de personal FAP, son aspectos componentes de la identidad colectiva, por lo tanto de la identidad con el país.

En la actualidad no conocemos si estos aspectos psicosociales del personal destinado para la defensa nacional, se encuentra dentro de niveles óptimos que permita confiar en que realizarán su rol a cabalidad.

La presente investigación tomó como período el comprendido entre noviembre 2012 a mayo de 2015, por considerarlo un lapso que permitiría alcanzar los objetivos

planteados. Asimismo, es importante recalcar que la Muestra tomada fue en el año 2013, muestra que no vario en la investigación pues se mantuvo el mismo personal el tiempo que duro esta investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

- ¿Cómo repercuten el Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), del personal FAP sobre la defensa nacional?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de autoconcepto colectivo en el personal FAP?
- ¿Qué diferencias existen en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según género?
- ¿Qué diferencias existen en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según grado?

- ¿Qué diferencias existen en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según tiempo de servicio?
- ¿Cuál es el nivel de clima emocional en el personal FAP?
- ¿Qué diferencias existen en el clima emocional del personal FAP, según género?
- ¿Qué diferencias existen en el clima emocional del personal FAP, según grado?
- ¿Qué diferencias existen en el clima emocional del personal FAP, según tiempo de servicio?
- ¿Qué relación existe entre el autoconcepto colectivo y el clima emocional del personal FAP?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

De acuerdo al Libro Blanco de la Defensa Nacional, la Política de Seguridad y Defensa Nacional tiene por finalidad orientar la selección, preparación y utilización de los medios del

Estado para la obtención y mantenimiento de la Seguridad Nacional, tanto en el frente externo como en el interno. En tal sentido, se reconocen como amenazas externas: las que podrían generarse si se intentaran aplicar en la subregión sudamericana doctrinas de seguridad incompatibles con la vigencia del derecho internacional, las que podrían surgir de crisis en función de escasez de recursos naturales de valor estratégico, tales como recursos vitales; el terrorismo, el narcotráfico y la delincuencia internacional. Asimismo, se reconocen como amenazas internas: grupos terroristas y subversivos, contrarios al ordenamiento constitucional, que optan por la violencia; grupos radicales que promueven la violencia social y desbordes populares; delincuencia común organizada; tráfico ilícito de drogas; corrupción; y depredación del medio ambiente.

De lo mencionado anteriormente, se puede observar que no se toma en cuenta una amenaza clave para la defensa, la cual guarda relación con el personal que tiene la misión de asegurar la Defensa Nacional; es decir, aquellas variables psicosociales que tienen que ver con la predisposición para actuar con convicción frente a la Defensa Nacional; es decir, el Factor Humano (autoconcepto social), que lo hace identificarse con la sociedad a la que pertenece (Espinosa, 2010), y el Campo Psicosocial (clima emocional), que son emociones básicas distribuidas socialmente,

que cumplen funciones de regulación social (De Rivera, 2007). Ambas variables nos ayudarían a conocer la percepción de emociones y estados de ánimo positivos o negativos en el contexto de personal de la Fuerza Aérea del Perú (FAP), la cual nos permitirá comprender si existe una identidad colectiva (Basabe y Ros, 2005) con respecto al país, lo cual a su vez repercutiría sobre la Defensa Nacional.

La importancia de la presente investigación radica principalmente en el análisis de dos variables psicosociales y de las repercusiones de éstas sobre la Defensa Nacional en una población específica del personal civil y militar, cuyo rol fundamental es trabajar para la Defensa Nacional.

El presente estudio nos permitirá comprender en forma comparada, entre el personal FAP de oficiales, suboficiales, tropa y civiles, la existencia o no, de una relación coherente, entre la forma de percibir al Estado y la sociedad a la que pertenecen y lo señalado como rol a cumplir con respecto a la Defensa Nacional; es decir, la relación entre Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional). Ello permitirá planificar e implementar las medidas necesarias que ameriten, de acuerdo a los resultados que se hallen en este estudio.

En este sentido la investigación que se propone cubre un tópico que interesa no solo a la Ciencia Militar como tal, sino también a otras ciencias, especialmente la Ciencia Sociales, sin dejar de mencionar los demás campos de la actividad humana.

1.5. Limitaciones de la investigación

- Las fuentes de información sobre temas militares son limitadas, por las características propias de las instituciones castrenses.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1 Objetivo general

- Analizar la repercusión del Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), del personal FAP sobre la Defensa Nacional.

1.6.2 Objetivos específicos

- Describir el nivel de autoconcepto colectivo en el personal FAP.
- Comparar el autoconcepto colectivo del personal FAP, según género.
- Comparar el autoconcepto colectivo del personal FAP, según grado.
- Comparar el autoconcepto colectivo del personal FAP, según tiempo de servicio.
- Describir cuál es el nivel de clima emocional en el personal FAP.
- Comparar el clima emocional del personal FAP, según género.
- Comparar el clima emocional del personal FAP, según grado.

- Comparar el clima emocional del personal FAP, según tiempo de servicio.
- Determinar si existe relación entre el autoconcepto colectivo y el clima emocional del personal FAP.

II. MARCO TEÓRICO

No se han encontrado antecedentes directos con respecto a las variables propuestas con personal militar; sólo se considerarán antecedentes indirectos.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

García (2013), realizó una revisión sobre los programas de resiliencia (como proceso o capacidad básica de sostenerse o resistir; como capacidad de recuperación, adaptación y vuelta al equilibrio inicial; y como crecimiento tras un acontecimiento traumático), basados en la evidencia en los ejércitos. Halló que los riesgos físicos y psicológicos asociados a las operaciones, el desarrollo del modelo positivo de salud mental y el avance en las prácticas basadas en la evidencia en psicología, han determinado que las estrategias de defensa en determinados países incorporen programas de entrenamiento de la resiliencia para los militares y sus familias. En tal sentido su investigación estuvo dirigida a identificar tendencias en el estudio de la resiliencia en contextos militares; analizar el contenido de los programas de resiliencia en

población militar; valorar las evidencias de dichos programas, entre ellos el Comprehensive Soldier and Family Fitness y el Battlemind Trainig; y examinar qué barreras dificultan la implementación de dichos programas en contextos militares. Empleó bases de datos civiles y militares para realizar la revisión de publicaciones sobre resiliencia en personal militar. Se seleccionaron aquellas revisiones sistemáticas, metanálisis e investigaciones que hubieran demostrado un grado de evidencia fuerte o moderado. Sus resultados indicaron una tendencia creciente a abordar la resiliencia en contextos militares desde las prácticas basadas en la evidencia; se demostró que los contenidos de los programas militares de resiliencia se basan en evidencias fuertes o moderadas, de tal modo que los militares con más recursos estarían más protegidos ante los riesgos físicos y psicosociales asociados a su profesión. Finalmente señaló que el avance de la psicología basada en la evidencia ha sido significativa en los ejércitos, redundando en resultados positivos en el personal militar. Sin embargo, existen todavía algunas barreras que dificultan realizar estos programas en contextos militares, tales como: la falta de financiación; no recibir apoyo por parte del Mando; y problemas logísticos como no mantener al personal, no coordinar las actividades o no proporcionar un espacio físico adecuado. También se evidenciaron barreras atribuidas al estigma asociado a los problemas mentales, a la falta

de aceptación de estos programas en audiencias militares no clínicas y a la dificultad para realizar estos programas debido a la rutina del personal militar.

Bardera y Oscar (2009) realizaron una investigación con la finalidad de identificar las principales fuentes de estrés laboral de un grupo de soldados profesionales del Ejército español (N= 779) y analizar el papel de estas fuentes de estrés y del autoconcepto personal sobre la salud, la satisfacción y la permanencia temporal en la Institución. Para ello se partió del modelo de estrés laboral de Roberston, Cooper y Williams (1990; citados por Bardera y Oscar, 2009) en el que la influencia del estrés sobre la salud física y la satisfacción laboral, está modulada por diferentes variables individuales. Los resultados confirmaron una relación negativa entre los estresores laborales el bienestar físico, la satisfacción laboral y la tendencia a permanecer en la organización. También, como se esperaba los sujetos con mayor autoconcepto informaron de mayor bienestar físico. Pero, además de las relaciones directas se encontraron que el autoconcepto actúa como variable moduladora. Así, los sujetos con mejor autoconcepto, señalaron un mayor bienestar físico y satisfacción, pero sobre todo, en situaciones de alto estrés laboral. Se ha confirmado también que todos los estresores considerados, el bienestar físico y la

satisfacción, predicen la tendencia de los sujetos a permanecer en la Institución.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Genna, Espinosa y Páez (2010) investigaron la influencia de la comparación social entre Perú y Chile en la identidad nacional peruana. El presente artículo utilizó una metodología mixta realizada en dos fases. La muestra estuvo constituida por 35 estudiantes de una universidad nacional en la fase exploratoria y por 105 estudiantes en la fase cuasi-experimental. En la primera fase describieron algunos atributos asociados a la categoría social peruano, que son utilizados habitualmente en la comparación social con el exo-grupo chileno. En la segunda, analizaron cómo los contenidos en un proceso de comparación social y su dirección (hacia arriba o hacia abajo) influyen en la identificación, auto-estima colectiva y los contenidos asociados a la categoría nacional peruano. Los resultados mostraron que a nivel general, la identidad colectiva no se ve afectada en la dirección de la comparación social que se haga entre Perú y Chile, a excepción de la dimensión estereotípica positiva del peruano idealizado que es menor, en el caso en el que la comparación social presenta en desventaja al Perú frente a Chile.

Rottenbacher y Espinosa (2010) realizaron un estudio sobre la identidad nacional y la memoria histórica colectiva del Perú. Analizaron las relaciones entre la memoria de hechos colectivos en el Perú y la constitución de la identidad nacional peruana en 81 habitantes de clase media de Lima Metropolitana. Sus hallazgos indicaron que la valencia positiva del recuerdo colectivo de personajes históricos, más no el de eventos, se asoció moderadamente a la autoestima colectiva y a dos dimensiones del autoconcepto colectivo (peruanos proactivos-capaces e imagen negativa de los peruanos). Se encontró que personajes y eventos del siglo XX conforman el porcentaje mayoritario de recuerdos colectivos, y en promedio personajes y eventos del siglo XX son peor evaluados que personajes y eventos previos a este siglo. Esto confirma la presencia de un sesgo de recencia y la tendencia a atribuir un significado más positivo a personajes y hechos que se recuerdan a largo plazo en contraposición con aquellos más recientes.

Lévano (2003) realizó un estudio con la finalidad de identificar la relación entre el patrón de conducta Tipo A y Tipo B con los estilos de afrontamiento al estrés, en una muestra de 164 militares oficiales y subalternos en actividad, pertenecientes a la Fuerza Aérea del Perú, de sexo masculino, entre 30 y 60 años de edad y que laboraban en la Base Aérea Las Palmas. Entre los

principales resultados encontró que no existía asociación entre el patrón de conducta Tipo A y B y el afrontamiento al estrés; asimismo, el patrón de conducta Tipo B se asoció con las estrategias de búsqueda de apoyo social por razones instrumentales y búsqueda de apoyo social por razones emocionales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Autoconcepto colectivo

Esta variable implica el conocimiento de la pertenencia a un grupo o grupos sociales, junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia (Gena, Espinosa y Páez, 2010). Ello incluye un conjunto de creencias estereotípicas sobre uno mismo y el grupo, asumidas como válidas, o al menos transitoriamente válidas por el sujeto de conocimiento (Yamamoto, 2000).

Es así que un individuo se reconoce a sí mismo como miembro de una instancia colectiva para describirse y evaluarse en términos de un conjunto de atributos representativos de dicha instancia y comportarse de

manera consistente con la misma (Hogg y Ridgeway, 2003).

El autoconcepto colectivo será entonces, un producto de la experiencia (Simon, 2004) y de la actividad reflexiva y puede ser definido como el conjunto de conocimientos que las personas tienen sobre sus características físicas, psicológicas, sociales, espirituales y morales (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004).

En ese sentido, Simon (2004) y Freeman (2001) mencionan que el autoconcepto colectivo será una organización de las distintas identidades y atributos, en tanto autorepresentaciones, lo que le permitirá a la persona procesar y reorganizar la información sobre sí misma.

En función a lo señalado en el párrafo precedente, las personas pueden representarse a sí mismas en diferentes niveles de abstracción, siendo los tres niveles más importantes en el autoconcepto los siguientes: el “nivel superordinado de humanidad”, que define la identidad humana de un individuo; el “nivel intermedio de las relaciones entre endogrupo y exogrupo”, que define las

identidades sociales del mismo; y el “nivel subordinado del self”, que define la identidad personal como algo único (Espinoza, 2010).

Por otro lado, se ha observado que en distintas culturas tienden a desarrollarse dos diferentes formas de autoconcepto. El primero, denominado de independencia que es predominante en culturas individualistas y es entendido como la atención a uno mismo y su singularidad, vinculado a relaciones interpersonales voluntarias; el segundo, es el de dependencia del grupo, predominante en culturas colectivistas donde se subraya la importancia de las relaciones adscritas a los grupos de pertenencia, lo que origina que los roles sociales y la pertenencia grupal constituyan la base de la identidad personal y el autoconcepto (Abrams y Hogg, 2005). Sin embargo, la asociación antes referida, puede ser bastante más dinámica de lo que se aprecia en la literatura pues en estudios transculturales sobre independencia e dependencia del grupo se observan superposiciones entre ambos tipos de autoconcepto a través de diferentes culturas (Kitayama y Markus, 2000).

En el caso peruano, se observa que los pobladores andinos de ámbitos rurales comparten una cultura colectivista, de lealtad a la familia extensa y a la comunidad, mientras que los inmigrantes andinos en Lima, y otras ciudades, tienden a reconstruir sus relaciones e insertarse en una cultura urbana de menor control y normatividad grupal, compartiendo valores relativamente más individualistas (Ortiz y Yamamoto, 1999; citados por Espinosa, 2010).

2.2.2. Clima emocional

Está constituido por emociones básicas distribuidas socialmente, que cumplen funciones de regulación social (De Rivera y Páez, 2007).

Asimismo, Bilbao (2009) sostiene que el clima emocional se refiere al estado de ánimo colectivo influenciado por acontecimientos recientes.

Por otro lado, el clima emocional se refiere a las emociones colectivas predominantes en un contexto social, las cuales son generadas a través de la interacción social

de los miembros de un grupo en un entorno particular (De Rivera y Páez, 2007). Sin embargo, la expresión emocional colectiva puede ser analizada en tres niveles que son: La atmosfera emocional, el clima social o emocional propiamente dicho y la cultura emocional (de Rivera, 1992; citado por Espinosa, 2010).

Estos niveles difieren en la estabilidad con que se manifiestan. Así, la atmosfera emocional aludirá a una forma afectiva colectiva, producto de un evento específico y socialmente significativo en un momento dado (de Rivera, 1992; citado por Espinosa, 2010). Un ejemplo concreto de lo anterior se puede analizar en la atmósfera de alegría y entusiasmo producida en la sociedad peruana, y de manera más intensa en el barrio de Manchay, ante la nominación de una película nacional a los premios Oscar de la Academia (El Comercio, 8 de Marzo de 2010). Sobre el ejemplo anterior, pocos días después del acontecimiento, el evento pasó a un segundo plano y la expresión colectiva de alegría y entusiasmo se atenúo e incluso desapareció.

Luego, se encuentra el clima social o emocional, que es un estado colectivo más estable que la atmósfera emocional, y es sensible e influenciado por eventos

políticos, económicos y sociales, así como por políticas o acciones gubernamentales de diversa índole, que producen experiencias afectivas compartidas en una población (De Rivera, Kurrien y Olsen, 2007). Entonces, un clima emocional, como un clima de opinión, es experimentado en la forma en que los eventos se dan, o las personas en un grupo piensan que se dan (De Rivera y Yutserver, 2010). En ese sentido, el clima emocional es una forma de opinión pública, que involucra emociones, normas y creencias acerca de las relaciones emocionales que existen entre individuos y grupos en un contexto social determinado (De Rivera y Yutserver, 2010).

En relación con lo anterior, las naciones presentan climas emocionales que difieren en los niveles de confianza, ira o miedo entre sus miembros (De Rivera y Yurtserver, 2010). La estimación del clima social es obtenida a través de preguntas sobre cómo se siente la mayor cantidad de gente en una nación o grupo social, y normalmente las respuestas son influenciadas por la clase social o estatus del respondiente. Es entonces que el clima y la atmosfera emocional pueden ser entendidos como hechos sociales consistentes en el predominio relativo de un conjunto de sucesos que despiertan una serie de

reacciones e interacciones sociales cargadas afectivamente (Páez, Ruiz, Gailly, Kornblit, Wiesenfeld y Vidal, 1996; citados por Espinosa, 2010). Ejemplos concretos de lo anterior son las expresiones de climas emocionales de miedo predominantes durante las épocas de las dictadura militares en Chile y Argentina o durante la época del conflicto armado interno sufrido por el Perú durante los años 80 y 90 (Comisión de Entrega de la CVR, 2004). En todos los casos referidos, el miedo colectivo fue producido por los repetidos actos de violencia ejercida por el gobierno o por grupos subversivos (De Rivera, 1992; citado por Espinosa, 2010).

2.2.3. Defensa nacional

El Ministerio de Defensa (s.f.) a través del Libro Blanco de la Defensa, señala que la Defensa Nacional es el conjunto de medidas, previsiones y acciones que el Estado genera, adopta y ejecuta en forma integral y permanente; se desarrolla en los ámbitos interno y externo. Toda persona natural y jurídica está obligada a participar en la defensa nacional.

Por otro lado, el CAEN (s.f.) en sus planteamientos doctrinarios, sostiene que la Defensa Nacional es el conjunto de previsiones, decisiones y acciones que el gobierno genera y ejecuta permanentemente para lograr la Seguridad Nacional y alcanzar sus objetivos, incluyendo su integridad, unidad, bienestar, y la facultad de actuar con autonomía en el ámbito interno, y libre de toda subordinación del ámbito externo.

Del mismo modo, el Ministerio de Educación del Perú (2015), a través de su Unidad de Defensa Nacional, define a la Defensa Nacional como el conjunto de previsiones, decisiones y acciones que el Estado –a través del gobierno- genera y ejecuta permanentemente para lograr la Seguridad Nacional del país y poder alcanzar sus objetivos nacionales en las mejores condiciones. Es decir, garantizar su propia existencia, su unidad y facultad de actuar con autonomía y el mismo tiempo proteger el desarrollo del país. La defensa Nacional se conduce en todos los campos de la actividad nacional, es decir: psicosocial, económico, político, tecnológico y militar, entre otros.

Para una mejor concepción del concepto de Defensa Nacional y una mejor comprensión de su operativización se han señalado la existencia de campos de actividad, los cuales son, según CAEN (s.f.):

- Campo político, donde se adoptan decisiones y desarrollan acciones de carácter político, administrativo y legal para satisfacer los requerimientos de la Defensa Nacional.
- Campo económico, que comprende las decisiones, previsiones y acciones de naturaleza económica, financiera y productiva del país que sustentan el Poder y el Potencial Nacional en beneficio del Desarrollo y de la Seguridad de la Nación.
- Campo psicosocial, que está conformado por la colectividad nacional en sus diferentes estratos; y por la influencia en el bienestar, el espíritu y la voluntad nacional, de acuerdo al grado de satisfacción de las necesidades, así como por los medios de comunicación social.

- Campo científico tecnológico, donde se desarrollan y conciben acciones, previsiones y medidas de carácter científico-tecnológico.
- Campo militar, comprende las previsiones, decisiones, y acciones de naturaleza preeminentemente militar. Está conformado por las fuerzas armadas, las cuales forman parte del Poder Nacional y participa en la Defensa Externa y en la Defensa Interna, cuando se decreta el Estado de Emergencia. También participa en apoyo al desarrollo socio-económico y a la Defensa Civil.

Según Beas (2013) las definiciones respecto a la defensa nacional coinciden en que son un conjunto de medidas, previsiones y acciones en el contexto de la seguridad nacional y cuyo objetivo común es garantizar la soberanía, independencia e integridad territorial, tomando en cuenta los nuevos escenarios previstos dentro de la seguridad, ya que se considera que es multidimensional. En tal sentido, surge la necesidad de que los agentes involucrados en la implementación de la defensa nacional estén identificados con una cultura de seguridad y defensa

en el Perú, la cual consiste en mantener un nivel de conciencia, donde los miembros del país se encuentran cohesionados, comprometidos e imbuidos de manera profunda, compartiendo conceptos comunes relacionados con la adopción de medidas, previsiones y acciones que garanticen la soberanía, independencia e integridad territorial, la paz social, el derecho de las personas y que trabajando sinérgicamente se esfuercen unánimemente y de manera voluntaria en labores que contribuyan con el desarrollo nacional.

Esta cultura de seguridad y defensa, implica el conocimiento y el desarrollo de una identidad común, hábitos, costumbres, creencias, y valores compartidos, en cuanto a la defensa y seguridad, objetivos e intereses nacionales que identifica a los miembros de la sociedad. Una cultura de seguridad y defensa es fuerte, cuando todas las personas de un país se encuentran convencidas de la existencia de valores compartidos en cuanto a la defensa y seguridad, objetivos e intereses nacionales y a la vez está interiorizada por cada uno de sus miembros y es baja cuando hay poco convencimiento con los valores compartidos, no se interiorizan y en todo caso son valores impuestos (Beas, 2013).

Al respecto, cabe mencionar que dentro de la cultura de seguridad y defensa nacional, existen culturas organizacionales particulares que corresponden a las instituciones encargadas de mantener la integridad, soberanía y el orden externo e interno del territorio, según sea la naturaleza de sus misiones, tamaño, capacidad y entrenamiento.

Al respecto Álvarez (2013) al referirse a las culturas organizacionales de las Fuerzas Armadas, también denominadas culturas organizacionales militares, menciona que tienden a estar jerarquizadas de acuerdo a una estricta lealtad a la estructura de rango y orden. Los efectivos militares son entrenados para recibir y obedecer órdenes y para dirigirse a sus superiores para apoyo. Generalmente, trabajan en organizaciones en donde las reglas formales e informales limitan su discernimiento a pesar de exigir responsabilidad éxito en los resultados de sus misiones.

Ello sugiere desde la perspectiva de Beas (2013) que no necesariamente actuarían poro convencimiento con los valores compartidos, ya que podrían ser impuestos.

2.3. Marco conceptual

- **Autoconcepto colectivo.** Es el conjunto de conocimientos que las personas tienen sobre sus características físicas, psicológicas, sociales, espirituales y morales, resultantes de la experiencia al interactuar con su grupo de referencia y asumidos como válidos (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004).
- **Clima emocional.** Es una forma de opinión pública, que involucra emociones, normas y creencias acerca de las relaciones emocionales que existen entre individuos y grupos en un contexto social determinado (De Rivera y Yutserver, 2010).
- **Cultura de Seguridad y Defensa Nacional.** Es el nivel de conciencia, donde los miembros del país se encuentran cohesionados, comprometidos e imbuidos de manera profunda, compartiendo conceptos comunes relacionados con la adopción de medidas, previsiones y acciones que garanticen la soberanía, independencia e integridad territorial, la paz social, el derecho de las personas y que trabajando sinérgicamente se esfuercen unánimemente y de manera voluntaria en labores que contribuyan con el desarrollo nacional (Beas, 2013).

- **Defensa Nacional.** Es el conjunto de medidas, previsiones y acciones que el Estado genera, adopta y ejecuta en forma integral y permanente; se desarrolla en los ámbitos interno y externo (Ministerio de Defensa, s.f.).

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

En la presente investigación se ha seguido el enfoque Cuantitativo, debido a que la recolección de datos se fundamenta en la medición de las variables empleando procedimientos estandarizados, con la finalidad de generalizar los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, según Reyes y Sánchez (2009) señalan que en la investigación cuantitativa se emplean procedimientos estadísticos de procesamiento de datos. Hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial.

3.2. Alcance

Descriptivo Correlacional. Debido a que el estudio tiene por finalidad conocer la relación entre las variables, midiéndolas en una muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde a un diseño no experimental, de tipo transversal. Se describirán cada una de las variables implicadas y se analizará si se encuentran relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4. Población y muestra

Población

La población está constituida por la totalidad del personal de oficiales, subalternos (técnicos y suboficiales), tropa y civiles que labora en la Fuerza Aérea del Perú, haciendo un total de 18,044 efectivos, la cual se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

Categoría de personal	Población
Oficiales	1,644
Técnicos y Suboficiales	6,100
Civiles	8,000
Tropa	2,300
Total	18,044

Muestra

La muestra necesaria requerida para el estudio fue de 376 efectivos. Dicha muestra fue calculada empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z\alpha^2) * (P * Q) * N}{(N-1) * E^2 + (Z\alpha^2) * (P * Q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

$Z\alpha$ = Nivel de confianza para un error de tipo I al 95% de confianza.

P = Proporción de efectivos con la característica a estudiar.

Q = $1 - P$.

N = Tamaño de la población.

E = Error.

Reemplazando:

$$n = 377.$$

$$Z_{\alpha} = 1.96.$$

$$P = 50\% = 0.5.$$

$$Q = 1 - 0.5.$$

$$N = 18,044.$$

$$E = 0.05.$$

Una vez calculado el tamaño de la muestra se estratifico, procediendo a la asignación proporcional de la misma, de acuerdo al rango militar, según lo indicado en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Grado	Población
Oficiales	35
Técnicos	127
Civiles	167
Tropa	48
Total	377

En la Tabla 3 se presenta la distribución de la muestra según variables socio-demográficas. Se aprecia que la muestra está constituida principalmente por varones (67.1%), entre 21 a 30

años (40.6%), con educación superior técnica (50.4%) y que tienen entre 1 a 5 años de servicio (27.1%).

Tabla 3

Distribución de la muestra según variables socio-demográficas

Variables	Fr.	%
Género		
Varón	253	67.1
Mujer	124	32.9
Edad		
De 20 años a menos	41	10.9
21 a 30 años	153	40.6
31 a 40 años	81	21.5
41 a 50 años	56	14.9
51 años a más	46	12.2
Nivel de instrucción		
Primaria	4	1.1
Secundaria	79	21.0
Superior técnico	190	50.4
Superior universitario	104	27.6
Tiempo de servicio		
De 1 a 5 años	102	27.1
De 6 a 10 años	94	24.9
De 11 a 15 años	69	18.3
De 16 a 20 años	60	15.9
De 21 años a más	52	13.8
Total	377	100.0

3.5. Hipótesis

3.5.1 Hipótesis general

- El Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial en la Defensa Nacional (clima emocional), en el personal FAP repercuten sobre la Defensa Nacional.

3.5.2 Hipótesis específicas

- El personal FAP presenta un nivel de autoconcepto colectivo promedio.
- Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según género.
- Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según grado.
- Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según tiempo de servicio.
- El personal FAP presenta un nivel de clima emocional promedio.

- Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según género.
- Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según grado.
- Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según tiempo de servicio.
- Existe una relación directa entre el autoconcepto colectivo y el clima emocional del personal FAP.

3.6. Operacionalización de variables, definición conceptual y operacional

Las variables a relacionar en el presente estudio son:

Factor Humano (Autoconcepto colectivo).

Definición conceptual: Es el conjunto de conocimientos que las personas tienen sobre sus características físicas, psicológicas,

sociales, espirituales y morales (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004).

Definición operacional: Es el puntaje obtenido por una persona en la Escala de Autoconcepto Colectivo (Espinosa, 2003).

Campo Psicosocial (Clima emocional).

Definición conceptual: Es un conjunto de emociones colectivas predominantes en un contexto social, las cuales son generadas a través de la interacción social de los miembros de un grupo en un entorno particular (De Rivera y Páez, 2007).

Definición operacional: Es el puntaje obtenido por una persona en la Escala de Clima Emocional (De Rivera, 1992; citado por Espinosa, 2010).

Variables a controlar:

- Género: Masculino y femenino
- Categorías de personal: Oficiales, Técnicos, Empleados Civiles y Tropa.

En la Tabla 4 se presenta la operacionalización de variables.

Tabla 4

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Tipo	Escala de Medición	Indicador	
Autoconcepto colectivo	Es el conjunto de conocimientos que las personas tienen sobre sus características físicas, psicológicas, sociales, espirituales y morales (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004).	Es el Puntaje obtenido por una persona en la Escala de Autoconcepto Colectivo.	Honestos confiables.	y	Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
			Exitosos capaces.	y	Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
			Atrasados marginales.	y	Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
			Patriotas solidarios.	y	Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
Clima emocional	Es un conjunto de emociones colectivas predominantes en un contexto social, las cuales son generadas a través de la interacción social de los miembros de un grupo en un entorno particular (De Rivera y Páez, 2007).	Es el puntaje obtenido por una persona en la Escala de Clima Emocional.	Clima emocional positivo.		Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
			Clima emocional negativo.		Cuantitativa	Intervalo	Puntaje de la Dimensión.
Variables demográficas		Género	Masculino Femenino		Cualitativa	Nominal	
		Categorías de personal.	Oficial Técnico Empleado civil Tropa		Cuantitativa	Ordinal	

3.7. Técnicas e instrumentos

Se empleó la técnica de encuestas, para lo cual se aplicaron los siguientes instrumentos:

Variable : Factor Humano

Escala de Autoconcepto Colectivo (Anexo 1)

Fue construida en base a los resultados obtenidos por Espinosa (2003), quien desarrolló una lista de 24 adjetivos que responden a cómo somos los peruanos (Espinosa, 2010). Cada adjetivo es valorado por los participantes en una escala del 1 al 5, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”. Los 24 adjetivos se agrupan en cuatro dimensiones generales del autoconcepto colectivo (Tabla 4) obtenidas en un análisis factorial. Las dimensiones aludidas y sus respectivos Alfas de Cronbach son: Honestos y confiables ($\alpha=.74$), exitosos y capaces ($\alpha=.79$), atrasados y marginales ($\alpha=.65$), patriotas y solidarios ($\alpha=.63$).

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado para la población estudiada. Se determinó la validez de constructo mediante un análisis factorial exploratorio. La extracción de los factores fue realizada con el método de análisis de componentes principales y se empleó la rotación varimax.

El coeficiente de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin resultó aceptable ($KMO = 0.858$); asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett fue altamente significativa ($X^2 = 2982.79$; $p < .001$) lo que indicó que era pertinente realizar el análisis factorial. La solución rotada dio como resultado que los ítems se agrupaban en 5 componentes que explicaron el 54.52% de la varianza del instrumento y convergieron en 9 interacciones. Los resultados en cuanto a los pesos factoriales para cada ítem y en qué factor se agrupan, se presentan en la Tabla 5. Se observa que los 24 ítems obtuvieron cargas factoriales aceptables debido a que fueron mayores a 0.35 (Nunnally, 1995).

Tabla 5

Análisis de componentes principales de la Escala de Autoconcepto

Colectivo

Ítems	Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Comp. 5
11. Valientes	0.730				
8. Capaces	0.716				
4. Cumplidos	0.684				
14. Solidarios	0.645				
1. Trabajadores	0.638				
12. Patriotas	0.568				
15. Exitosos	0.551				
17. Mentirosos		0.826			
19. Atrasados		0.701			
16. Incumplidos		0.687			
5. Conformistas		0.527			
22. Incapaces		0.522			
13. Individualistas	0.407	0.446			
23. No quieren a su patria			0.761		
24. Tristes			0.713		
3. Fracasados			0.614		
18. Ociosos			0.420		
21. De confianza				0.721	
20. Desarrollados				0.716	
7. Honrados				0.622	
10. Honestos	0.504			0.521	
9. Alegres					0.646
6. No Confiables		0.466			0.591
2. Corruptos		0.376			0.510

En el componente 1 se agruparon 7 ítems. Ítem 11: “Valientes”; ítem 8: “Capaces”; ítem 4: “Cumplidos”; ítem 14: “Solidarios”; ítem 1: “Trabajadores”; ítem 12: “Patriotas”; y el ítem 15: “Exitosos”. Al analizar estos ítems se pueden identificar características inherentes a las personas formadas en el ámbito castrense, tales como: patriotas, cumplidos, valientes y capaces, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Patriotas/Capaces”.

En el componente 2 se agruparon 6 ítems. Ítem 17: “Mentirosos”; ítem 19: “Atrasados”; ítem 16: “Incumplidos”; ítem 5: “Conformistas”; ítem 22: “Incapaces”; y el ítem 13: “Individualistas”. Al analizar estos ítems se puede identificar dos características que los representan: Incumplidos/Conformistas, por lo que se decidió nombrar a este componente de esta manera.

En el componente 3 se agruparon 4 ítems. Ítem 23: “No quieren a su patria”; ítem 24: “Tristes”; ítem 3: “Fracasados”; y el ítem 18: “Ociosos”. Al analizar estos ítems se puede identificar una característica común: el fracaso, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Fracasados”.

En el componente 4 se agruparon 4 ítems. Ítem 21: “De confianza”; ítem 20: “Desarrollados”; ítem 7: “Honrados”; y el ítem

10: “Honestos”. Al analizar estos ítems se puede identificar una característica que es la honestidad, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Honestos”.

En el componente 5 se agruparon 3 ítems. Ítem 9: “Alegres”; ítem 6: “No confiables”; y el ítem 2: “Corruptos”. Al analizar estos ítems se puede identificar una característica común que es la falta de confianza, por lo que se decidió nombrar a este componente como “No confiables”.

Cabe señalar que los ítems que se ubicaban en dos componentes, fueron colocados en aquellos donde obtuvieron la mayor carga factorial, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes.

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 6. Se observa que 3 componentes alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado (superiores a 0.70) y 2 componentes obtuvieron coeficientes bajos (por debajo 0.70); sin embargo, sólo uno de ellos tuvo un coeficiente Alfa superior a 0.50, lo cual se consideró aceptable (Guilford y Fruchter, 1984). Cabe destacar que el componente denominado “No confiable” fue descartado del

instrumento, debido a que no alcanzó los parámetros mínimos de confiabilidad.

Tabla 6

Valores Alfa de Cronbach para la Escala de Autoconcepto

Colectivo

Componentes	Coeficiente Alfa
Patriotas/Capaces	0.827
Incumplidos/Conformistas	0.774
Fracasados	0.539
Honestos	0.757
No confiables	0.299

Variable : Campo Psicosocial

Escala de Clima Emocional (Anexo 2)

Escala de Clima Social Emocional fue construida por De Rivera en el año 1992 (Espinosa, 2010). Este cuestionario describe situaciones socio-estructurales y de relaciones sociales que inducen emociones negativas y positivas en las personas en general. Busca medir las emociones dominantes en el clima social, durante un periodo determinado. No se trata de indagar en

las emociones personales vividas por la situación social sino de evaluar la percepción de situaciones que inducen emociones en los individuos. Está integrada por 24 ítems que se responden en un continuo de "No" (1) "Completamente" (7), y que se agrupan en dos dimensiones subyacentes: Clima Social Emocional Negativo ($\alpha = .73$), y Clima Social Emocional Positivo ($\alpha = .74$).

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado para la población estudiada. Se determinó la validez de constructo mediante un análisis factorial exploratorio. La extracción de los factores fue realizada con el método de análisis de componentes principales y se empleó la rotación varimax.

El coeficiente de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin resultó aceptable ($KMO = 0.792$); asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett fue altamente significativa ($X^2 = 2450.59$; $p < .001$) lo que indicó que era pertinente realizar el análisis factorial. La solución rotada dio como resultado que los ítems se agrupaban en 6 componentes que explicaron el 55.11% de la varianza del instrumento y convergieron en 9 interacciones. Los resultados en cuanto a los pesos factoriales para cada ítem y en qué factor se

agrupan, se presentan en la Tabla 7. Se observa la mayoría de ítems obtuvieron cargas factoriales aceptables debido a que fueron mayores a 0.35; sin embargo, otros obtuvieron cargas negativas por lo que fueron anulados (Nunnally, 1995).

Tabla 7

Análisis de componentes principales de la Escala de Clima Emocional

Ítems	Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Comp. 5	Comp. 6
19-¿Sienten los grupos étnicos y religiosos de este país confianza entre ellos?	.739					
23-¿Se respetan los hombres y las mujeres como iguales?	.735					
21-¿La mayoría de la gente siente confianza respecto a que es escuchada cuando quiere decir algo?	.696					
15-¿La mayoría de la gente de este país respeta al otro lo suficiente como para no llegar a ser violentos en caso de conflicto?	.660					
17-¿La mayoría de la gente siente seguridad respecto a que recibirá ayuda si tiene un problema?	.628					
9-¿La mayoría de la gente en este país siente seguridad respecto a que hay otros que se preocupan por ellos?	.539					
7-¿La mayoría de la gente en este país se compadece de la precaria situación de algunos niños y desea contribuir a su mejora?	.465					
11-¿Las diferentes organizaciones sociales confían suficientemente entre sí para trabajar de modo conjunto por una solución que funcione para todos?						
24-¿Muchas personas sienten rabia debido al alto nivel de corrupción en el gobierno?		.781				
2-¿Cree usted que las personas se		.728				

Ítems	Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Comp. 5	Comp. 6
sienten inseguras porque el grado de violencia existente no permite que la gente viva en paz?						
18-¿La gente de este país siente inseguridad respecto a la capacidad del sistema de justicia para castigar a quienes cometen crímenes contra personas?		.710				
16-¿Existe mucha rabia porque no se distribuye la riqueza de este país de modo equitativo?		.611				
14-¿Es tan corrupto el sistema político que no tiene sentido pensar que trabaja en favor del bien público?		.511			.405	
6-¿La gente siente desesperanza porque las cosas en este país nunca mejoran?			.688			
4-¿La gente siente miedo de reunirse públicamente para organizarse o para protestar pacíficamente?			.686			
20-¿A la gente le da miedo decir lo que realmente piensa porque “hablar en voz alta” es peligroso?		.487	.510			
22-¿Es tal la desesperanza en este país que mucha gente quiere irse?		.379	.451			
5-¿La gente tiene confianza en la existencia de buenas oportunidades para mejorar su vida y la de su familia?				.711		
1-¿La mayoría de la gente siente confianza en que hay y habrá suficiente comida, agua, medicinas y vivienda para ellos y sus familias tanto en el presente como en el futuro?				.704		
10-¿La gente se siente muy insegura porque está preocupada por lo que ocurrirá en el futuro?					.822	
12-¿A los periodistas y a los medios les da miedo publicar información que la gente debe saber?			.447			.617
13-¿La gente confía en que los métodos no violentos (como votar, manifestaciones pacíficas, huelgas que no destruyen la propiedad) pueden aumentar la justicia en esta sociedad?						.491

Ítems	Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Comp. 5	Comp. 6
3-¿Sienten las personas que los diferentes grupos políticos tienen suficiente confianza entre ellos como para trabajar conjuntamente en favor del bienestar del país?				.376		.474
8-¿Muchas personas están enojadas con el gobierno porque éste favorece a la gente que tiene dinero y poder?			.372			-.443

En el componente 1 se agruparon 7 ítems. Ítem 19: ¿Sienten los grupos étnicos y religiosos de este país confianza entre ellos?; ítem 23: ¿Se respetan los hombres y las mujeres como iguales?; ítem 21: ¿La mayoría de la gente siente confianza respecto a que es escuchada cuando quiere decir algo?; ítem 15: ¿La mayoría de la gente de este país respeta al otro lo suficiente como para no llegar a ser violentos en caso de conflicto?; ítem 17: ¿La mayoría de la gente siente seguridad respecto a que recibirá ayuda si tiene un problema?; ítem 9: ¿La mayoría de la gente en este país siente seguridad respecto a que hay otros que se preocupan por ellos?; y el ítem 7: ¿La mayoría de la gente en este país se compadece de la precaria situación de algunos niños y desea contribuir a su mejora?. Al analizar estos ítems se pueden identificar que coinciden con la mayoría de los que corresponden al componente de la escala original, denominado: Clima social emocional positivo.

En el componente 2 se agruparon 5 ítems. Ítem 24: ¿Muchas personas sienten rabia debido al alto nivel de corrupción en el gobierno?; ítem 2: ¿Cree usted que las personas se sienten inseguras porque el grado de violencia existente no permite que la gente viva en paz?; ítem 18: ¿La gente de este país siente inseguridad respecto a la capacidad del sistema de justicia para castigar a quienes cometen crímenes contra personas?; ítem 16: ¿Existe mucha rabia porque no se distribuye la riqueza de este país de modo equitativo?; y el ítem 14: ¿Es tan corrupto el sistema político que no tiene sentido pensar que trabaja en favor del bien público?. Al analizar estos ítems se pueden identificar que coinciden con la mayoría de los que corresponden al componente de la escala original, denominado: Clima social emocional negativo.

En el componente 3 se agruparon 4 ítems. Ítem 6: ¿La gente siente desesperanza porque las cosas en este país nunca mejoran?; ítem 4: ¿La gente siente miedo de reunirse públicamente para organizarse o para protestar pacíficamente?; ítem 20: ¿A la gente le da miedo decir lo que realmente piensa porque “hablar en voz alta” es peligroso?; y el ítem 22: ¿Es tal la desesperanza en este país que mucha gente quiere irse? Al analizar estos ítems se puede identificar una característica común:

la desesperanza, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Desesperanza”.

En el componente 4 se agruparon 2 ítems. Ítem 5: ¿La gente tiene confianza en la existencia de buenas oportunidades para mejorar su vida y la de su familia?; y el ítem 1: ¿La mayoría de la gente siente confianza en que hay y habrá suficiente comida, agua, medicinas y vivienda para ellos y sus familias tanto en el presente como en el futuro? Al analizar estos ítems se puede identificar una característica que es la confianza, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Confianza”.

En el componente 5 sólo se encuentra el Ítem 10: ¿La gente se siente muy insegura porque está preocupada por lo que ocurrirá en el futuro? Este componente será descartado debido a que sólo tiene un elemento.

En el componente 6 se agruparon 4 ítems. Ítem 12: ¿A los periodistas y a los medios les da miedo publicar información que la gente debe saber?; ítem 13: ¿La gente confía en que los métodos no violentos (como votar, manifestaciones pacíficas, huelgas que no destruyen la propiedad) pueden aumentar la justicia en esta sociedad?; ítem 3: ¿Sienten las personas que los diferentes grupos políticos tienen suficiente confianza entre ellos

como para trabajar conjuntamente en favor del bienestar del país?; y el ítem 8: ¿Muchas personas están enojadas con el gobierno porque éste favorece a la gente que tiene dinero y poder?. Este último ítem será eliminado debido a que obtuvo una carga factorial negativa. Al analizar estos ítems no se puede identificar una característica común entre ellos, por lo que se decidió nombrar a este componente como “Miedo”.

Cabe señalar que los ítems que se ubicaban en dos componentes, fueron colocados en aquellos donde obtuvieron la mayor carga factorial, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes.

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 8. Se observa que 2 componentes alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado (superiores a 0.70) y 3 componentes obtuvieron coeficientes bajos (por debajo 0.70); sin embargo, sólo uno de ellos tuvo un coeficiente Alfa superior a 0.50, lo cual se consideró aceptable (Guilford y Fruchter, 1984). Cabe destacar que los componentes denominados “Confianza” y “Miedo”, fueron descartados del instrumento, debido a que no alcanzaron los parámetros mínimos de confiabilidad.

Tabla 8

Valores Alfa de Cronbach para la Escala de Clima Emocional

Componentes	Coeficiente Alfa
Clima social emocional positivo	0.791
Clima social emocional negativo	0.779
Desesperanza	0.648
Confianza	0.479
Miedo	0.440

IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Análisis de la variable Factor Humano (autoconcepto colectivo)

Posteriormente se procedió a dicotomizar cada uno de los componentes de la variable Factor Humano (autoconcepto colectivo).

Se empezó con el componente Patriotas/Capaces, para identificar a los efectivos que consideran más y menos patriotas y capaces a los peruanos. De esta manera se podrán describir sus características. Para conseguir dicotomizar a la muestra, se procedió con el análisis clúster, el cual es un estadístico multivariante que permite obtener clasificaciones. Para este propósito, al tratarse de obtener dos grupos y al tener puntuaciones en el componente a analizar, se empleó el método clúster denominado K-Medias de interacción y clasificación, el cual dividió a la muestra en dos grupos con medias lo más distantes posibles, entonces la media mayor identificaría al grupo que percibe a los peruanos más patriotas y capaces, y la media menor

identificaría al grupo que percibe a los peruanos menos patriotas y capaces.

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión Patriotas/Capaces se muestran en la Tabla 9, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más patriotas (63.9%); sin embargo, existe un grupo regular (casi 4 de cada 10 efectivos) que percibe a los peruanos menos patriotas (36.1%).

Tabla 9

Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión Patriotas/Capaces

Clusters	Frec.	%
Menos patriotas	136	36.1
Más patriotas	241	63.9
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión Patriotas/Capaces por sexo, en la Tabla 10 se observa que la mayoría de varones (60.5%) y mujeres (71%) percibe a los peruanos como más patriotas y capaces. Además se observa, que

estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 10

Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según sexo

Clusters	Menos patriota		Más patriota		X²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	100	39.5	153	60.5	3.531 ns	0.060
Mujer	36	29.0	88	71.0		
Total	136	36.1	241	63.9		
n.s. No significativo (p > .05)						

En cuanto al análisis más específico de la dimensión Patriotas/Capaces por grado, en la Tabla 11 se observa que la mayoría de Oficiales (74.3%), Técnicos/Suboficiales (62.2%) y empleados civiles (68.3%) percibe a los peruanos como más patriotas y capaces; sin embargo, la mayoría del personal de tropa (54.2%) percibe a los peruanos como menos patriotas. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p < .05$).

Tabla 11

Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según grado

Clusters	Menos patriota		Más patriota		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	9	25.7	26	74.3	9.968 *	0.019
Técnicos y Suboficiales	48	37.8	79	62.2		
Empleados civiles	53	31.7	114	68.3		
Tropa	26	54.2	22	45.8		
Total	136	36.1	241	63.9		

* Significativo ($p < .05$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión Patriotas/Capaces por tiempo de servicio, en la Tabla 12 se observa que en la mayoría de los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe a los peruanos como más patriotas y capaces; sin embargo, en el grupo que tiene de 21 a más años de servicio las percepciones están divididas equitativamente, ya que la mitad percibe a los peruanos menos patriotas y la otra mitad los percibe más patriotas. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p < .05$).

Tabla 12

Distribución de la dimensión Patriotas/Capaces según tiempo de servicio

Clusters	Menos patriota		Más patriota		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	42	41.2	60	58.8	12.465 *	0.014
De 6 a 10 años	32	34.0	62	66.0		
De 11 a 15 años	24	34.8	45	65.2		
De 16 a 20 años	12	20.0	48	80.0		
De 21 años a más	26	50.0	26	50.0		
Total	136	36.1	241	63.9		

* Significativo (p < .05)

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión Incumplidos/Conformistas se muestran en la Tabla 13, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más incumplidos (54.1%); sin embargo, existe un grupo regular (4 de cada 10 efectivos) que percibe a los peruanos menos incumplidos (45.9%).

Tabla 13

*Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión
Incumplidos/Conformistas*

Clusters	Frec.	%
Más incumplido	204	54.1
Menos incumplido	173	45.9
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión Incumplidos/Conformistas por sexo, en la Tabla 14 se observa que la mayoría de varones (52.6%) y mujeres (57.3%) percibe a los peruanos como más incumplidos y conformistas. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 14

Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según sexo

Clusters	Más incumplido		Menos incumplido		χ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	133	52.6	120	47.4	0.560 ns	0.454
Mujer	71	57.3	53	42.7		
Total	204	54.1	173	45.9		
n.s. No significativo (p > .05)						

En cuanto al análisis más específico de la dimensión Incumplidos/Conformistas por grado, en la Tabla 15 se observa que la mayoría de Oficiales (62.9%), Técnicos/Suboficiales (61.4%) y empleados civiles (50.9%) percibe a los peruanos como más incumplidos y conformistas; sin embargo, la mayoría del personal de tropa (60.4%) percibe a los peruanos como menos incumplidos. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p < .05$).

Tabla 15

Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según grado

Clusters	Más incumplido		Menos incumplido		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	22	62.9	13	37.1	8.583 *	0.035
Técnicos y Suboficiales	78	61.4	49	38.6		
Empleados civiles	85	50.9	82	49.1		
Tropa	19	39.6	29	60.4		
Total	204	54.1	173	45.9		

* Significativo ($p < .05$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión Incumplidos/Conformistas por tiempo de servicio, en la Tabla 16 se observa que en la mayoría de los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe a los peruanos como más incumplidos y conformistas; sin embargo, en el grupo que tiene de 1 a 5 años y en el que tiene de 11 a 15 años de servicio, se observa que más de la mitad de los efectivos perciben a los peruanos como menos incumplidos. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 16

Distribución de la dimensión Incumplidos/Conformistas según tiempo de servicio

Clusters	Más incumplido		Menos incumplido		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	48	47.1	54	52.9	5.301 ns	0.258
De 6 a 10 años	58	61.7	36	38.3		
De 11 a 15 años	34	49.3	35	50.7		
De 16 a 20 años	34	56.7	26	43.3		
De 21 años a más	30	57.7	22	42.3		
Total	204	54.1	173	45.9		

n.s. No significativo ($p > .05$)

Con respecto del análisis cluster de K-medias, para la dimensión Fracasados, el resultado indicó sólo un caso que percibió a los peruanos como más atrasados, por lo que no se realizaron más análisis específicos.

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión Honestos se muestran en la Tabla 17, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más honestos (52.3%); sin embargo, existe un grupo regular (4 de cada 10 efectivos) que percibe a los peruanos menos honestos (47.7%).

Tabla 17

Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión Honestos

Clusters	Frec.	%
Menos honestos	180	47.7
Más honestos	197	52.3
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión Honestos por sexo, en la Tabla 18 se observa que la mayoría de varones (50.6%) y mujeres (55.6%) percibe a los peruanos como más honestos. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 18

Distribución de la dimensión Honestos según género

Clusters	Menos honestos		Más honestos		X²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	125	49.4	128	50.6	0.661 ns	0.416
Mujer	55	44.4	69	55.6		
Total	180	47.7	197	52.3		
n.s. No significativo (p > .05)						

En cuanto al análisis más específico de la dimensión Honestos por grado, en la Tabla 19 se observa que la mayoría de Oficiales (62.9%) y empleados civiles (50.9%) percibe a los peruanos como más honestos; sin embargo, la mayoría de Técnicos/Suboficiales (52.8%) y del personal de tropa (58.3%) percibe a los peruanos como menos honestos. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 19

Distribución de la dimensión Honestos según grado

Clusters	Menos honestos		Más honestos		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	13	37.1	22	62.9	6.448 ns	0.092
Técnicos y Suboficiales	67	52.8	60	47.2		
Empleados civiles	72	43.1	95	56.9		
Tropa	28	58.3	20	41.7		
Total	180	47.7	197	52.3		

n.s. No significativo ($p > .05$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión Honestos por tiempo de servicio, en la Tabla 20 se observa que en la mayoría de los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe a los peruanos como más honestos; sin embargo, en el grupo que tiene de 11 a 15 años y en el que tiene de 21 a más años de servicio, se observa que más de la mitad de los efectivos perciben a los peruanos como menos honestos. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 20

Distribución de la dimensión Honestos según tiempo de servicio

Clusters	Menos honestos		Más honestos		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	50	49.0	52	51.0	6.230 ns	0.183
De 6 a 10 años	40	42.6	54	57.4		
De 11 a 15 años	37	53.6	32	46.4		
De 16 a 20 años	23	38.3	37	61.7		
De 21 años a más	30	57.7	22	42.3		
Total	180	47.7	197	52.3		
n.s. No significativo ($p > .05$)						

Seguidamente se realizó una prueba de normalidad para determinar si los análisis de comparación para la variable autoconcepto colectivo se realizarían con pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov determinaron que las estadísticas más apropiadas para los datos de la presente investigación son las no paramétricas, debido a los coeficientes encontrados son altamente significativos ($p < .001$), tal como se muestra en la Tabla 21.

Tabla 21

Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para autoconcepto colectivo

Variable	K-S	P
Trabajadores	0.189 ***	0.000
Corruptos	0.150 ***	0.000
Fracasados	0.222 ***	0.000
Cumplidos	0.199 ***	0.000
Conformistas	0.196 ***	0.000
No Confiables	0.205 ***	0.000
Honrados	0.184 ***	0.000
Capaces	0.226 ***	0.000
Alegres	0.313 ***	0.000
Honestos	0.189 ***	0.000
Valientes	0.218 ***	0.000

Patriotas	0.200 ***	0.000
Individualistas	0.182 ***	0.000
Solidarios	0.195 ***	0.000
Exitosos	0.196 ***	0.000
Incumplidos	0.193 ***	0.000
Mentirosos	0.164 ***	0.000
Ociosos	0.268 ***	0.000
Atrasados	0.194 ***	0.000
Desarrollados	0.201 ***	0.000
De confianza	0.194 ***	0.000
Incapaces	0.200 ***	0.000
No quieren a su patria	0.225 ***	0.000
Tristes	0.214 ***	0.000

*** Altamente significativo ($p < .001$)

En la Tabla 22 se observan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, con la cual se hallaron 3 diferencias significativas según sexo. La primera diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como trabajadores, donde las mujeres destacan ($p < .01$), la segunda diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como honrados, donde también destacan las mujeres ($p < .05$), y la tercera diferencia significativa es la percepción de los peruanos como exitosos, donde las mujeres destacan ($p < .05$). Estos resultados indicarían que el sexo influiría en estas percepciones.

Tabla 22

Resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar autoconcepto colectivo según género

Variable	Varón		Mujer		U	Z	P
	Media	D.E.	Media	D.E.			
Trabajadores	3.67	1.09	3.96	1.12	13038.0	-2.774 **	0.006
Corruptos	3.17	1.26	3.10	1.37	15267.0	-0.432 ns	0.666
Fracasados	2.15	1.12	2.10	1.10	15417.0	-0.283 ns	0.777
Cumplidos	3.21	1.14	3.29	1.09	15264.5	-0.441 ns	0.659
Conformistas	3.00	1.12	3.07	1.24	15337.5	-0.363 ns	0.716
No Confiables	2.76	1.18	2.98	1.25	13847.5	-1.918 ns	0.055
Honrados	3.22	1.14	3.47	1.21	13548.0	-2.231 *	0.026
Capaces	3.83	1.17	3.94	1.14	14802.0	-0.932 ns	0.351
Alegres	4.12	2.09	4.15	1.06	14811.5	-0.939 ns	0.348
Honestos	3.43	1.07	3.23	1.22	14481.5	-1.260 ns	0.208
Valientes	3.69	1.19	3.77	1.04	15335.0	-0.367 ns	0.713
Patriotas	3.58	1.26	3.65	1.16	15453.5	-0.242 ns	0.809
Individualistas	3.04	1.18	3.04	1.27	15615.0	-0.074 ns	0.941
Solidarios	3.48	1.18	3.56	1.09	15130.5	-0.578 ns	0.563
Exitosos	3.45	1.12	3.69	1.04	13639.0	-2.144 *	0.032
Incumplidos	2.81	1.22	2.64	1.17	14323.5	-1.416 ns	0.157
Mentirosos	2.85	1.21	2.94	1.27	14981.0	-0.730 ns	0.466
Ociosos	2.87	3.45	2.66	1.24	15649.5	-0.038 ns	0.970
Atrasados	2.58	1.20	2.77	1.14	14040.5	-1.712 ns	0.087
Desarrollados	3.12	1.11	3.28	1.19	14039.0	-1.722 ns	0.085
De confianza	3.18	1.20	3.19	1.14	15686.0	0.000 ns	1.000
Incapaces	2.22	1.15	2.15	1.06	15388.0	-0.312 ns	0.755
No quieren a su patria	2.30	1.28	2.31	1.28	15621.0	-0.068 ns	0.946
Tristes	2.32	1.16	2.19	1.18	14618.0	-1.121 ns	0.262

n.s. No significativo ($p < .05$)

* Significativo ($p < .05$)

** Muy significativo ($p < .01$)

En la Tabla 23 se observan los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, con la cual se hallaron 4 diferencias significativas según grado. La primera diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como trabajadores, donde destacan los empleados civiles ($p < .001$), la segunda diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como honrados, donde también destacan los empleados civiles ($p < .01$), la tercera diferencia significativa es la percepción de los peruanos como incumplidos, donde destacan los Oficiales ($p < .05$) y la cuarta diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como mentirosos, donde destacan también los Oficiales ($p < .05$). Estos resultados indicarían que el grado influiría en estas percepciones.

Tabla 23

Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar autoconcepto colectivo según grado

Variables	Oficiales		Técnicos/SO		E.Civiles		Tropa		X ²	P
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.		
Trabajadores	3.49	0.85	3.76	0.98	3.98	1.13	3.21	1.29	22.014 ***	0.000
Corruptos	3.14	1.12	3.14	1.16	3.11	1.37	3.29	1.53	0.693 ns	0.875
Fracasados	2.03	0.95	2.29	1.16	2.01	1.10	2.23	1.10	5.515 ns	0.138
Cumplidos	3.20	0.87	3.31	1.00	3.27	1.19	2.96	1.34	3.224 ns	0.358
Conformistas	3.34	0.73	3.03	1.11	2.90	1.24	3.19	1.23	5.609 ns	0.132
No Confiables	2.77	0.81	2.90	1.23	2.80	1.22	2.81	1.36	0.323 ns	0.956
Honrados	3.46	0.92	3.13	1.15	3.49	1.13	2.96	1.37	12.349 **	0.006
Capaces	4.26	0.74	3.78	1.15	3.93	1.19	3.63	1.25	7.168 ns	0.067
Alegres	4.09	0.82	4.05	1.08	4.03	1.20	4.73	4.16	1.273 ns	0.736
Honestos	3.29	0.89	3.39	1.09	3.42	1.15	3.15	1.25	2.251 ns	0.522
Valientes	3.66	0.80	3.75	1.11	3.69	1.22	3.77	1.19	0.974 ns	0.808
Patriotas	3.46	1.09	3.65	1.11	3.63	1.24	3.50	1.52	1.282 ns	0.734
Individualistas	3.54	1.01	3.05	1.13	2.95	1.24	2.98	1.36	6.651 ns	0.084
Solidarios	3.49	0.78	3.54	0.97	3.59	1.27	3.10	1.29	7.003 ns	0.072
Exitosos	3.34	0.76	3.55	1.04	3.56	1.14	3.50	1.29	2.238 ns	0.524
Incumplidos	3.11	1.02	2.91	1.21	2.65	1.15	2.48	1.41	8.985 *	0.029
Mentirosos	3.23	0.81	3.00	1.14	2.79	1.27	2.58	1.46	9.592 *	0.022
Ociosos	3.03	1.10	2.80	1.17	2.53	1.22	3.60	7.57	6.838 ns	0.077
Atrasados	2.91	1.09	2.76	1.18	2.56	1.14	2.44	1.37	5.381 ns	0.146
Desarrollados	3.00	0.87	3.37	1.02	3.12	1.17	2.96	1.43	5.153 ns	0.161
De confianza	3.11	0.80	3.32	1.04	3.20	1.19	2.79	1.58	5.560 ns	0.135
Incapaces	2.20	0.83	2.39	1.17	2.08	1.08	2.10	1.26	6.196 ns	0.102
No quieren a su patria	2.66	1.14	2.33	1.20	2.26	1.29	2.08	1.50	7.174 ns	0.067
Tristes	2.31	1.08	2.38	1.13	2.17	1.12	2.35	1.45	2.344 ns	0.504
n.s.	No significativo (p > .05)									
*	Significativo (p < .05)									
**	Muy significativa (p < .01)									
***	Altamente significativo (p< .001)									

En la Tabla 24 se observan los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, con la cual se hallaron 5 diferencias significativas según tiempo de servicio. La primera diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como trabajadores, donde destacan los que tienen de 11 a 15 años de servicio ($p < .01$), la segunda diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como corruptos, donde también destacan los que tienen de 6 a 10 años de servicio ($p < .05$), la tercera diferencia significativa es la percepción de los peruanos como no confiables, donde destacan los que tienen de 16 a 20 años de servicio ($p < .05$), la cuarta diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como desarrollados, donde destacan también los de 16 a 20 años de servicio ($p < .05$), y la quinta diferencia significativa es en la percepción de los peruanos como tristes, donde destacan también los de 16 a 20 años de servicio ($p < .05$). Estos resultados indicarían que el tiempo de servicio influiría en estas percepciones.

Tabla 24

Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar autoconcepto colectivo según tiempo de servicio

Variables	1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a más		X ²	P
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.		
Trabajadores	3.55	1.16	3.67	0.99	4.19	0.93	3.93	1.01	3.60	1.38	17.429 **	0.002
Corruptos	3.02	1.39	3.49	1.24	3.16	1.26	3.02	1.20	2.92	1.30	9.588 *	0.048
Fracasados	2.16	1.11	2.17	1.07	1.88	1.11	2.28	1.04	2.17	1.25	6.386 ns	0.172
Cumplidos	3.17	1.25	3.26	1.10	3.29	1.13	3.42	0.81	3.06	1.23	2.639 ns	0.620
Conformistas	3.05	1.27	3.06	0.97	2.94	1.29	2.90	0.95	3.13	1.31	2.569 ns	0.632
No Confiables	2.85	1.28	2.94	1.24	2.70	1.20	3.18	0.87	2.38	1.22	13.081 *	0.011
Honrados	3.28	1.40	3.44	1.01	3.28	1.06	3.27	0.92	3.15	1.33	0.923 ns	0.921
Capaces	3.93	1.15	3.91	1.13	3.72	1.32	4.00	0.74	3.71	1.38	1.112 ns	0.892
Alegres	4.47	2.93	4.12	1.06	4.19	1.07	3.87	1.13	3.71	1.32	9.256 ns	0.055
Honestos	3.38	1.27	3.50	1.19	3.17	1.16	3.38	0.83	3.31	0.92	3.970 ns	0.410
Valientes	3.93	1.08	3.74	0.99	3.67	1.23	3.78	0.90	3.25	1.48	8.362 ns	0.079
Patriotas	3.69	1.31	3.51	1.17	3.57	1.33	3.52	1.02	3.77	1.21	4.269 ns	0.371
Individualistas	3.17	1.27	2.96	1.18	2.97	1.19	3.13	1.10	2.92	1.30	2.369 ns	0.668
Solidarios	3.36	1.19	3.65	1.18	3.65	1.14	3.42	0.83	3.42	1.32	5.651 ns	0.227
Exitosos	3.42	1.28	3.54	0.95	3.72	1.12	3.48	0.87	3.52	1.16	3.241 ns	0.518
Incumplidos	2.63	1.36	2.87	1.11	2.48	1.09	2.95	1.08	2.94	1.26	9.353 ns	0.053
Mentirosos	2.66	1.30	2.82	1.25	3.03	1.27	3.02	0.93	3.04	1.25	6.806 ns	0.146
Ociosos	3.11	5.26	2.72	1.12	2.72	1.15	2.87	1.26	2.38	1.29	4.852 ns	0.303
Atrasados	2.55	1.30	2.65	1.03	2.70	1.12	2.62	1.06	2.77	1.44	1.382 ns	0.847
Desarrollados	3.26	1.33	3.18	0.97	3.10	1.15	3.48	0.70	2.71	1.29	12.016 *	0.017
De confianza	3.20	1.42	3.38	0.95	2.97	1.28	3.20	0.63	3.06	1.32	4.932 ns	0.294
Incapaces	2.08	1.14	2.32	1.17	2.19	1.09	2.33	0.86	2.08	1.28	6.317 ns	0.177
No quieren a pat.	2.14	1.35	2.40	1.22	2.29	1.33	2.48	1.14	2.23	1.31	5.938 ns	0.204
Tristes	2.25	1.32	2.20	1.02	2.42	1.22	2.55	1.00	1.98	1.16	10.088 *	0.039

n.s. No significativo (p > .05)
 * Significativo (p < .05)
 ** Muy significativo (p < .01)

Análisis de la variable Campo Psicosocial (clima emocional).

Al igual que con la variable anterior, se procedió a dicotomizar cada uno de los componentes de la variable Campo Psicosocial (clima emocional).

Se empezó con el componente clima social emocional positivo, para identificar a los efectivos que consideran más y menos positivo el clima emocional que los rodea. De esta manera se podrán describir sus características. Para conseguir dicotomizar a la muestra, se procedió también con el análisis clúster de K-Medias.

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión clima social emocional positivo se muestran en la Tabla 25, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe un clima emocional menos positivo (57.8%); sin embargo, existe un grupo regular (4 de cada 10 efectivos) que percibe un clima social emocional más positivo (42.2%).

Tabla 25

Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión clima social emocional positivo

Clusters	Frec.	%
Más positivo	159	42.2
Menos positivo	218	57.8
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión clima social emocional positivo por sexo, en la Tabla 26 se observa que la mayoría de varones (56.5%) y mujeres (60.5%) percibe un clima social emocional menos positivo. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 26

Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según sexo

Clusters	Más positivo		Menos positivo		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	110	43.5	143	56.5	0.386 ns	0.535
Mujer	49	39.5	75	60.5		
Total	159	42.2	218	57.8		

n.s. No significativo ($p > .05$)

En cuanto al análisis más específico de la dimensión clima social emocional positivo por grado, en la Tabla 27 se observa que la mayoría de Oficiales (68.6%), Técnicos/Suboficiales (47.2%), empleados civiles (62.9%) y tropa (60.4%), percibe un clima social emocional menos positivo. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p < .05$).

Tabla 27

Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según grado

Clusters	Más positivo		Menos positivo		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	11	31.4	24	68.6	9.366 *	0.025
Técnicos y Suboficiales	67	52.8	60	47.2		
Empleados civiles	62	37.1	105	62.9		
Tropa	19	39.6	29	60.4		
Total	159	42.2	218	57.8		

* Significativo ($p < .05$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión clima social emocional positivo por tiempo de servicio, en la Tabla 28 se observa que en todos los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe un clima social emocional menos positivo. Además se observa, que estas

respuestas no se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 28

Distribución de la dimensión clima social emocional positivo según tiempo de servicio

Clusters	Más positivo		Menos positivo		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	48	47.1	54	52.9	8.274 ns	0.082
De 6 a 10 años	34	36.2	60	63.8		
De 11 a 15 años	24	34.8	45	65.2		
De 16 a 20 años	33	55.0	27	45.0		
De 21 años a más	20	38.5	32	61.5		
Total	159	42.2	218	57.8		

n.s. No significativo ($p > .05$)

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión clima social emocional negativo se muestran en la Tabla 29, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe un clima social emocional más negativo (53.8%); sin embargo, existe un grupo regular (4 de cada 10 efectivos) que percibe un clima social emocional menos negativo (46.2%).

Tabla 29

Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión clima social emocional negativo

Clusters	Frec.	%
Menos negativo	174	46.2
Más negativo	203	53.8
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión clima social emocional negativo por sexo, en la Tabla 30 se observa que la mayoría de varones (51.4%) percibe un clima social emocional menos negativo; mientras que la mayoría de mujeres (64.5%) percibe un clima social emocional más negativo. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p < .01$).

Tabla 30

Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según sexo

Clusters	Menos negativo		Más negativo		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	130	51.4	123	48.6	7.837 **	0.005
Mujer	44	35.5	80	64.5		
Total	174	46.2	203	53.8		

** Muy significativo ($p < .01$)

En cuanto al análisis más específico de la dimensión clima social emocional negativo por grado, en la Tabla 31 se observa que la mayoría de Oficiales (74.3%) y empleados civiles (66.5%) percibe un clima social emocional más negativo; sin embargo, la mayoría de Técnicos/Suboficiales (63.8%) y personal de tropa (58.3%) percibe un clima social emocional menos negativo. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p < .001$).

Tabla 31

Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según grado

Clusters	Menos negativo		Más negativo		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	9	25.7	26	74.3	35.328 ***	0.000
Técnicos y Suboficiales	81	63.8	46	36.2		
Empleados civiles	56	33.5	111	66.5		
Tropa	28	58.3	20	41.7		
Total	174	46.2	203	53.8		

*** Altamente significativo ($p < .001$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión clima social emocional negativo por tiempo de servicio, en la Tabla 32 se observa que en la mayoría de los intervalos de años de

servicio, más de la mitad de los participantes percibe un clima social emocional más negativo; sin embargo, en el grupo que tiene de 1 a 5 años de servicio, se observa que más de la mitad de los efectivos perciben un clima social emocional menos negativo. Llama la atención que el grupo de 6 a 10 de servicio la mitad de la muestra percibe un clima más y menos negativo, respectivamente. Además se observa, que estas respuestas se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p < .05$).

Tabla 32

Distribución de la dimensión clima social emocional negativo según tiempo de servicio

Clusters	Menos negativo		Más negativo		X ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	58	56.9	44	43.1	10.336 *	0.035
De 6 a 10 años	47	50.0	47	50.0		
De 11 a 15 años	27	39.1	42	60.9		
De 16 a 20 años	21	35.0	39	65.0		
De 21 años a más	21	40.4	31	59.6		
Total	174	46.2	203	53.8		

* Significativo ($p < .05$)

Los resultados del procedimiento del análisis cluster de K-medias, para la dimensión desesperanza se muestran en la Tabla 33, donde se aprecia que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que existe más desesperanza (60.2%); sin embargo, existe un grupo regular (casi 4 de cada 10 efectivos) que percibe que existe menos desesperanza (39.8%).

Tabla 33

Resultados del análisis cluster de K-medias para la dimensión desesperanza

Clusters	Frec.	%
Más desesperanza	227	60.2
Menos desesperanza	150	39.8
Total	377	100.0

Al realizar un análisis más específico de la dimensión desesperanza por sexo, en la Tabla 34 se observa que la mayoría de varones (61.7%) y mujeres (57.3%) percibe la existencia de más desesperanza. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al sexo de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 34

Distribución de la dimensión desesperanza según sexo

Clusters	Más desesperanza		Menos desesperanza		χ²	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Varón	156	61.7	97	38.3	0.502 ns	0.479
Mujer	71	57.3	53	42.7		
Total	227	60.2	150	39.8		
n.s. No significativo (p > .05)						

En cuanto al análisis más específico de la dimensión desesperanza por grado, en la Tabla 35 se observa que la mayoría de Oficiales (51.4%) percibe menos desesperanza; sin embargo, la mayoría de Técnicos/Suboficiales (59.8%), empleados civiles (60.5%) y del personal de tropa (68.8%) percibe más desesperanza. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al grado de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 35

Distribución de la dimensión desesperanza según grado

Clusters	Más desesperanza		Menos desesperanza		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
Oficiales	17	48.6	18	51.4	3.452 ns	0.327
Técnicos y Suboficiales	76	59.8	51	40.2		
Empleados civiles	101	60.5	66	39.5		
Tropa	33	68.8	15	31.3		
Total	227	60.2	150	39.8		

n.s. No significativo ($p > .05$)

Con respecto al análisis más específico de la dimensión desesperanza por tiempo de servicio, en la Tabla 36 se observa que en todos los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe más desesperanza. Además se observa, que estas respuestas no se encuentran asociadas significativamente al tiempo de servicio de los participantes en el estudio ($p > .05$).

Tabla 36

Distribución de la dimensión desesperanza según tiempo de servicio

Clusters	Más desesperanza		Menos desesperanza		χ^2	P
	Frec.	%	Frec.	%		
De 1 a 5 años	65	63.7	37	36.3	3.206 ns	0.524
De 6 a 10 años	50	53.2	44	46.8		
De 11 a 15 años	44	63.8	25	36.2		
De 16 a 20 años	38	63.3	22	36.7		
De 21 años a más	30	57.7	22	42.3		
Total	227	60.2	150	39.8		

n.s. No significativo ($p > .05$)

Seguidamente se realizó una prueba de normalidad para determinar si los análisis de comparación para la variable clima emocional se realizarían con pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov determinaron que las estadísticas más apropiadas para los datos de la presente investigación son las no paramétricas, debido a los coeficientes encontrados son significativos ($p < .01$ y $.001$), tal como se muestra en la Tabla 37.

Tabla 37

Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para clima emocional

Variable	K-S	P
Clima social emocional positivo	0.055 **	0.008
Clima social emocional negativo	0.076 ***	0.000
Desesperanza	0.064 **	0.001
** Muy significativo ($p < 01$)		
*** Altamente significativo ($p < .001$)		

En la Tabla 38 se observan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, con la cual se halló 1 diferencia significativa según sexo. La diferencia significativa es en la percepción del clima social emocional negativo, donde las mujeres destacan ($p < .01$). Este resultado indicaría que el sexo influiría en esta percepción.

Tabla 38

Resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar clima emocional según sexo

Variable	Varón		Mujer		U	Z	P
	Media	D.E.	Media	D.E.			
Clima social emocional positivo	25.72	7.56	24.56	6.85	14378.0	-1.317 ns	0.188
Clima social emocional negativo	24.19	5.97	26.24	6.08	12350.0	-3.360 **	0.001
Desesperanza	16.64	4.38	16.24	5.04	15055.5	-0.636 ns	0.525
n.s. No significativo ($p < .05$)			Muy significativo ($p < .01$)**				

En la Tabla 39 se observan los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, con la cual se hallaron 2 diferencias significativas según grado. La primera diferencia significativa es en la percepción del clima social emocional positivo, donde destacan los Técnicos/Suboficiales ($p < .01$) y la segunda diferencia significativa es en la percepción del clima social emocional negativo, donde destacan los Oficiales ($p < .001$). Estos resultados indicarían que el grado influiría en estas percepciones.

Tabla 39

Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar clima emocional según grado

Variables	Oficiales		Técnicos/SO		E.Civiles		Tropa		χ^2	P
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.		
Clima social emocional positivo	23.77	7.74	27.12	7.41	24.34	7.06	25.27	7.15	12.898 **	0.005
Clima social emocional negativo	27.26	4.43	22.61	5.61	26.52	5.97	23.35	6.37	40.771 ***	0.000
Desesperanza	15.77	4.16	16.74	4.36	16.37	5.00	16.92	4.18	2.028 ns	0.567
n.s.	No significativo ($p > .05$)									
**	Muy significativa ($p < .01$)									
***	Altamente significativo ($p < .001$)									

En la Tabla 40 se observan los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, con la cual se halló 1 diferencia significativa según tiempo de servicio. La diferencia significativa es en la percepción

del clima social emocional negativo, donde destacan los que tienen de 16 a 20 años de servicio ($p < .05$). Este resultado indicaría que el tiempo de servicio influiría en esta percepción.

Tabla 40

Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar clima emocional según tiempo de servicio

Variables	1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a más		χ^2	P
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.		
Clima social emocional positivo	26.15	6.94	24.30	7.36	24.25	7.65	26.38	6.95	25.88	7.93	7.474 ns	0.113
Clima social emocional negativo	23.46	5.64	24.66	6.16	25.77	6.08	26.12	5.42	25.37	7.03	11.686 *	0.020
Desesperanza	16.60	4.09	15.93	4.07	16.74	5.44	16.48	3.67	17.10	6.09	1.978 ns	0.740
n.s.	No significativo ($p > .05$)											
*	Significativo ($p < .05$)											

Relación entre las variables Factor Humano (autoconcepto colectivo) y Campo Psicosocial (clima emocional).

Para analizar la relación entre las variables de estudio se realizó un análisis de correlación bivariado de no paramétrico, para ello se empleó la prueba de Spearman, cuyos resultados se muestran en la Tabla 41.

Se aprecia que la dimensión Patriotas/Capaces del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con el clima social emocional positivo ($p < .001$) y con el clima social emocional negativo ($p < .001$). Estas relaciones son débiles y directas, es decir, a mayor percepción de un clima social emocional positivo y también negativo, existirá una mayor percepción de que los peruanos son patriotas y capaces.

Por otro lado, se aprecia que la dimensión Incumplidos/Conformistas del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con el clima social emocional negativo ($p < .05$) y con la desesperanza ($p < .001$). Estas relaciones son débiles y directas, es decir, a mayor percepción de un clima social emocional negativo y también desesperanza, existirá una mayor percepción de que los peruanos son incumplidos y conformistas.

Del mismo modo, se aprecia que la dimensión Fracasados del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con la desesperanza ($p < .001$). Esta relación es débil y directa, es decir, a mayor percepción de desesperanza, existirá una mayor percepción de que los peruanos son fracasados.

Por otro lado, se aprecia que la dimensión Honestos del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con el clima social emocional positivo ($p < .01$) y negativo ($p < .05$). Estas relaciones son débiles y directas, es decir, a mayor percepción de un clima social emocional positivo y también negativo, existirá una mayor percepción de que los peruanos son honestos.

Tabla 41

Correlaciones entre autoconcepto colectivo y clima emocional

Variables		Clima social emocional positivo	Clima social emocional negativo	Desesperanza
Patriotas/Capaces	r	0.183 ***	0.204 ***	0.031 ns
	P	0.000	0.000	0.542
Incumplidos/Conformistas	r	-0.029 ns	0.114 *	0.315 ***
	P	0.573	0.027	0.000
Fracasados	r	-0.034 ns	-0.022 ns	0.187 ***
	P	0.504	0.664	0.000
Honestos	r	0.148 **	0.117 *	-0.044 ns
	P	0.004	0.023	0.392
n.s.	No significativo ($p > .05$)			
*	Significativo ($p < .05$)			
**	Muy significativo ($p < .01$)			
***	Altamente significativo ($p < .001$)			

4.2 Análisis e interpretación de resultados

Los resultados de la presente investigación muestran suficiente evidencia como para señalar que la hipótesis en la que se indicaba que el personal FAP presenta un nivel de autoconcepto colectivo promedio, se comprobó debido a que existen resultados que muestran una tendencia hacia características positivas y también negativas. Se halló que la la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más patriotas, más incumplidos y más honestos (Tablas 9, 13 y 17, respectivamente).

Del mismo modo, con respecto a la hipótesis que señaló la existencia de diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según género, fue comprobada. Los datos señalaron que la mayoría de varones y mujeres percibe a los peruanos como más patriotas y capaces; sin embargo, en ambos géneros existe la percepción de que los peruanos son más incumplidos y conformistas; no obstante, hombres y mujeres perciben a los peruanos como más honestos (Tablas 10, 14 y 18, respectivamente). Además, se hallaron diferencias significativas (Tabla 22) en la percepción de los peruanos como trabajadores ($p < .01$), en la percepción de los peruanos como honrados ($p < .05$), y en la percepción de los peruanos como exitosos ($p < .05$), en todos los casos destacaron las mujeres en comparación a los varones; es decir, al

parecer, las mujeres tendrían una tendencia a una percepción más positiva y esperanzadora de los peruanos.

Por otro lado, al analizar la hipótesis que indica la existencia de diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según grado, se halló que fue comprobada. El personal de tropa, en su mayoría, percibe a los peruanos como menos patriotas; la mayoría de Oficiales, Técnicos/Suboficiales (61.4%) y empleados civiles perciben a los peruanos como más incumplidos y conformistas; y, la mayoría de Técnicos/Suboficiales y del personal de tropa percibe a los peruanos como menos honestos (Tablas 11, 15 y 19, respectivamente). Asimismo, las diferencias significativas específicas (Tabla 23) se hallaron en la percepción de los peruanos como trabajadores ($p < .001$) y honrados ($p < .01$), destacando en ambos casos los empleados civiles ($p < .01$); mientras que en la percepción de los peruanos como incumplidos ($p < .05$) y mentirosos ($p < .05$) destacan los Oficiales. Estas percepciones podrían estar afectadas por la jerarquía y las funciones que cumplen los empleados civiles y los Oficiales.

Con respecto a la hipótesis de diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según tiempo de servicio, se observa que fue comprobada. En la mayoría de los intervalos de años de servicio en que se dividió la muestra, más de la mitad de los efectivos percibe a los peruanos como más patriotas y capaces; asimismo, en el grupo que

tiene de 1 a 5 años y en el que tiene de 11 a 15 años de servicio, se observa que más de la mitad de los efectivos perciben a los peruanos como menos incumplidos; y, en el grupo que tiene de 11 a 15 años y en el que tiene de 21 a más años de servicio, se observa que más de la mitad de los efectivos perciben a los peruanos como menos honestos (Tablas 12, 16 y 20, respectivamente). Las diferencias significativas específicas (Tabla 24) se hallaron en la percepción de los peruanos como trabajadores ($p < .01$) y en la percepción de los peruanos como corruptos ($p < .05$), destacando en ambos casos los que tienen de 6 a 10 años de servicio; asimismo, se hallaron diferencias significativas en la percepción de los peruanos como no confiables ($p < .05$), en la percepción de los peruanos como desarrollados ($p < .05$) y en la percepción de los peruanos como tristes ($p < .05$), destacando en los 3 casos los de 16 a 20 años de servicio. Es evidente que conforme se avanza en los años de servicio, la percepción de los peruanos se ve afectada por las experiencias vividas.

Estos resultados encontrados en los efectivos de la Fuerza Aérea del Perú, demuestran la existencia de una identidad ambivalente, con elementos positivos y negativos que la definen y coinciden con los hallazgos de Espinosa y Calderón-Prada (2009) y los encontrados por Espinosa (2010).

Asimismo, estos resultados sugieren que, en los efectivos de la Fuerza Aérea del Perú (FAP); se mantiene la dimensión estereotípica del peruano (Genna, Espinosa y Páez, 2010).

Del mismo modo, los resultados encontrados en el personal de la FAP, se explicarían de acuerdo a los hallazgos de Rottenbacher y Espinosa (2010), quienes señalan que el autoconcepto colectivo (peruanos proactivos-capaces e imagen negativa de los peruanos) está asociado con la identidad nacional y la memoria histórica colectiva del Perú, variables que no estarían siendo consistentes en los efectivos FAP, al haber encontrado un autoconcepto colectivo ambiguo.

Del mismo modo, estos hallazgos se podrían explicar debido a que, al ser el autoconcepto una variable que actúa de manera moduladora (Bardera y Oscar, 2009) estaría siendo afectada por situaciones de alto estrés laboral, lo cual podría repercutir en la tendencia de los efectivos a permanecer en la Institución, lo que a su vez explicaría las tendencias ambiguas en los resultados reportados frente a sus percepciones con respecto a los peruanos, a quienes defenderían en una situación de conflicto.

Por otro lado, al analizar la variable clima emocional en los efectivos de la FAP, se halló que no se comprobó la hipótesis que señalaba que presentaban un nivel de clima emocional promedio. Los

resultados demostraron que la mayoría de efectivos percibe un clima emocional menos positivo, más negativo y poseen más desesperanza (Tablas 25, 29 y 33, respectivamente).

Con respecto a la hipótesis de diferencias en el clima emocional del personal FAP, según género, fue comprobada. Se halló que la mayoría de varones y mujeres percibe un clima social emocional menos positivo. Del mismo modo, la mayoría de varones percibe un clima social emocional menos negativo; mientras que la mayoría de mujeres percibe un clima social emocional más negativo. Asimismo, la mayoría de varones y mujeres percibe la existencia de más desesperanza (Tablas 26, 30 y 34, respectivamente). El hallazgo significativo se dio en la percepción del clima social emocional negativo (Tabla 38), donde las mujeres destacan ($p < .01$).

Por otro lado, en lo que respecta a la hipótesis que indica la existencia de diferencias en el clima emocional del personal FAP, según grado, se comprobó. Se observó que la mayoría de Oficiales, Técnicos/Suboficiales, empleados civiles y tropa percibe un clima social emocional menos positivo. Asimismo, la mayoría de Oficiales y empleados civiles percibe un clima social emocional más negativo; y, la mayoría de Oficiales percibe menos desesperanza; sin embargo, la mayoría de Técnicos/Suboficiales, empleados civiles y del personal de tropa percibe más desesperanza (Tablas 27, 31 y 35, respectivamente).

Las diferencias significativas específicas (Tabla 39) se hallaron en la percepción del clima social emocional positivo, donde destacan los Técnicos/Suboficiales ($p < .01$) y en la percepción del clima social emocional negativo, donde destacan los Oficiales ($p < .001$).

Con respecto a la hipótesis que indica la existencia de diferencias en el clima emocional del personal FAP, según tiempo de servicio, fue comprobada. Se observó que en todos los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe un clima social emocional menos positivo. Del mismo modo, en la mayoría de los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe un clima social emocional más negativo. Además, en todos los intervalos de años de servicio, más de la mitad de los participantes percibe más desesperanza (Tabla 28, 32 y 36, respectivamente). La diferencia significativa (Tabla 40) se halló en la percepción del clima social emocional negativo, donde destacan los que tienen de 16 a 20 años de servicio ($p < .05$).

Estos hallazgos con respecto al clima emocional, se podrían explicar en función de que esta variable implica una forma de opinión pública, que involucra emociones, normas y creencias acerca de las relaciones emocionales que existen entre individuos y grupos en un contexto social determinado (De Rivera y Yutserver, 2010), y que en este estudio las emociones, normas y creencias del contexto social peruano,

son percibidas por personal que tiene a cargo la defensa nacional, cuyo trabajo implica mayor riesgo que otras profesiones y que, en algunos casos, han arriesgado la vida laborando en zonas de conflicto.

En este sentido, cabe destacar que las naciones presentan climas emocionales que difieren en los niveles de confianza, ira o miedo entre sus miembros (De Rivera y Yurtserver, 2010) y nuestra nación no es ajena a ello, debido a la serie de conflictos sociales emergentes, así como el narcotráfico y terrorismo que aún siguen causando estragos a la nación. Por ello, es de suponer que el recuerdo de hechos recientes de violencia y una evaluación negativa de ellos se asocie a un clima emocional negativo y socave un clima emocional positivo de confianza y seguridad, cuestionando la identidad, cohesión social y autoestima colectiva de un grupo (De Rivera, Kurrien y Olsen, 2007).

Todos estos hallazgos confirman que los hechos sociales que predominan en la percepción de los efectivos de una institución militar (como lo es la FAP) despiertan una serie de reacciones e interacciones sociales cargadas afectivamente (Páez, Ruiz, Gailly, Kornblit, Wiesenfeld y Vidal, 1996; citados por Espinosa, 2010), en este caso de manera negativa.

Por otro lado, con respecto a la hipótesis que señala la existencia de una relación directa entre el autoconcepto colectivo y el clima

emocional del personal FAP, se comprobó. Se aprecia que la dimensión Patriotas/Capaces del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa ($P < .001$) con el clima social emocional positivo (Tabla 41) y con el clima social emocional negativo ($p < .001$). Por otro lado, se aprecia que la dimensión Incumplidos/Conformistas del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con el clima social emocional negativo ($p < .05$) y con la desesperanza ($p < .001$). Del mismo modo, se aprecia que la dimensión Fracasados del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con la desesperanza ($p < .001$). También se aprecia que la dimensión Honestos del autoconcepto colectivo se relaciona de manera significativa con el clima social emocional positivo ($p < .01$) y negativo ($p < .05$).

Este hallazgo que comprueba la relación entre ambas variables se podría explicar debido a que el autoconcepto colectivo, al ser autorepresentaciones, le permite a la persona procesar y reorganizar la información que percibe sobre sí misma y en este caso sobre la percepción del clima emocional (Freeman, 2001; Simon, 2004). Al ser militares, recuerdan situaciones estresantes de cumplimiento de órdenes o misiones de riesgo y ello se asocia a una evaluación negativa del clima emocional (De Rivera, Kurrien y Olsen, 2007). No existen antecedentes similares con los cuales contrastar estos hallazgos.

Finalmente, con respecto a la hipótesis que indicaba que el autoconcepto colectivo y el clima emocional del personal FAP repercuten sobre la defensa nacional, los datos encontrados en la presente investigación constituyen suficiente evidencia como para señalar que fue comprobado.

Se halló que el autoconcepto colectivo en los efectivos de la FAP, se manifiesta de manera ambigua ya que demuestran una tendencia hacia características positivas y también negativas. Se halló que la mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más patriotas, más incumplidos y más honestos. Del mismo modo, con respecto al clima emocional, el personal FAP, percibe este clima como menos positivo, más negativo y poseen más desesperanza.

En otras palabras, en los efectivos FAP, se encontraría afectado el conocimiento de la pertenencia a un grupo o grupos sociales, junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia (Gena, Espinosa y Páez, 2010). Es decir, en ellos existiría un conjunto de creencias estereotípicas sobre uno ellos mismos y el grupo social al que pertenecen, las cuales son asumidas como válidas, o al menos transitoriamente válidas por ellos (Yamamoto, 2000).

Este resultado podría explicarse en función a que el autoconcepto colectivo es influenciado por la experiencia (Simon, 2004) y de las

reflexiones derivadas de ésta, ello provocaría que el personal FAP vea afectada sus características físicas, psicológicas, sociales, espirituales y morales (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004), así como su identificación con la sociedad a la que pertenece (autoconcepto social) y sus emociones básicas distribuidas socialmente (clima emocional), compartiendo de este modo estereotipos y prejuicios que afectarían su predisposición para actuar con convicción frente a la defensa nacional.

Estos hallazgos, con respecto a dos variables psicosociales importantes (autoconcepto colectivo y clima emocional) sugieren que el personal destinado para la defensa nacional, no se encontraría dentro de niveles óptimos que permita confiar en que realizarán su rol a cabalidad. Es decir, se ve afectada la predisposición para actuar con convicción frente a la defensa nacional, debido a que existe ambigüedad en su autoconcepto social, que influye en la identificación con la sociedad a la que pertenece (Espinosa, 2010) y el clima emocional que son emociones básicas distribuidas socialmente, que cumplen funciones de regulación social (De Rivera, 2007), las cuales también estarían afectadas negativamente.

La situación encontrada con respecto al autoconcepto colectivo y el clima emocional en el personal de la FAP sería contraria a la recomendada por Beas (2013) con respecto a que los agentes involucrados en la implementación de la defensa nacional deban estar

identificados con una cultura de seguridad y defensa en el Perú, la cual consiste en mantener un nivel de conciencia, donde los miembros del país se encuentran cohesionados, comprometidos e imbuidos de manera profunda, compartiendo conceptos comunes relacionados con la adopción de medidas, previsiones y acciones que garanticen la soberanía, independencia e integridad territorial, la paz social, el derecho de las personas y que trabajando sinérgicamente se esfuercen unánimemente y de manera voluntaria en labores que contribuyan con el desarrollo nacional.

Al parecer, se estaría viviendo una cultura de seguridad y defensa baja debido al poco convencimiento con los valores compartidos, que no se estarían interiorizando y posiblemente serían impuestos (Beas, 2013), ello debido a la cultura organizacional militar donde se imparte órdenes y se limita el discernimiento del personal (Álvarez, 2013).

4.3 Conclusiones

1. El Factor Humano (autoconcepto colectivo), y el Campo Psicosocial (clima emocional), del personal FAP repercuten sobre la defensa nacional. El autoconcepto colectivo se manifiesta de manera ambigua en el personal FAP y clima emocional se percibe menos positivo, más negativo y con desesperanza, lo cual afectaría su identificación con la sociedad y su predisposición para actuar con convicción frente a la Defensa Nacional.
2. El personal FAP presenta un nivel de autoconcepto colectivo promedio. La mayoría de efectivos de la Fuerza Aérea percibe que los peruanos son más patriotas, más incumplidos y más honestos; es decir, presentan un autoconcepto colectivo ambiguo.
3. Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según género. Las mujeres perciben a los peruanos más trabajadores, más honrados y más exitosos, en comparación a los varones.
4. Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según grado. Existen percepciones características según el grado. Los empleados civiles perciben a los peruanos como más

trabajadores y honrados; mientras que los Oficiales perciben a los peruanos como más incumplidos y mentirosos.

5. Existen diferencias en el autoconcepto colectivo del personal FAP, según tiempo de servicio. En las etapas iniciales de servicio existe ambigüedad, al percibir a los peruanos como trabajadores y corruptos; mientras que en la etapa intermedia del servicio, se percibe a los peruanos como no confiables, desarrollados y tristes.
6. El personal FAP presenta un nivel de clima emocional promedio. Los resultados demostraron que la mayoría de efectivos percibe un clima emocional menos positivo, más negativo y poseen más desesperanza.
7. Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según género. Las mujeres perciben significativamente un mayor clima social emocional negativo.
8. Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según grado. En la percepción del clima social emocional positivo los Técnicos/Suboficiales obtuvieron un mayor promedio; mientras que en la percepción del clima social emocional negativo, los Oficiales obtuvieron un mayor promedio.

9. Existen diferencias en el clima emocional del personal FAP, según tiempo de servicio. En la percepción del clima social emocional negativo, destacaron los efectivos que tenían entre 16 a 20 años de servicio.
10. Existe una relación directa entre el autoconcepto colectivo y el clima emocional del personal FAP. Los estereotipos positivos del autoconcepto colectivo se relacionaron de manera directa con el clima social emocional positivo; asimismo, los estereotipos negativos del autoconcepto colectivo se relacionaron de manera directa con el clima social emocional negativo.

4.4 Recomendaciones

En el presente estudio se han relacionado el Factor Humano (autoconcepto colectivo), con el Campo Psicosocial (clima emocional), demostrando que son las variables que forman, corrigen y en algunos casos distorsionan nuestra identidad como personal FAP. Producto del mal manejo de estas variables, muchas veces es difícil cumplir con la misión asignada a nuestra institución para asegurar la Defensa Nacional. La relación entre ambas variables no es estática, ya que en esta relación ambas variables son procesos interminables. Efectuar un cambio de una de estas variables significa un cambio de ambas.

En ese contexto, me he permitido diseñar tres (03) propuestas, acompañadas de sus respectivas estrategias para que el personal FAP logre alcanzar su Misión asignada, asegurando la Defensa Nacional, propuestas que detallo a continuación:

- I. Es vital crear una visión de futuro compartida, con base en valores que conduzcan a la superación colectiva y a la construcción de una auténtica identidad entre todos los niveles del personal FAP. Reforzando mediante programas estratégicos, los estereotipos positivos identificados en el personal FAP y erradicando los estereotipos negativos que podrían afectar su disposición a actuar en una situación en la que esté en riesgo la Defensa Nacional.**

CLAVE: El autoconcepto del personal expresa la personalidad colectiva de la FAP en su conjunto. Decir colectivo implica decir representativo, lo que equivale también a decir que si bien pudiera no expresar los rasgos de la totalidad del personal FAP, lo es de la gran mayoría y que por extensión sintetice la del conjunto.

ESTRATEGIAS

- a. Promoviendo una CONCIENCIA DE CULTURA FAP referida a todo componente cultural que forma a nuestro personal, desde los primeros años de ingreso a nuestra organización, difundiendo nuestra historia, nuestros logros, nuestros éxitos, resaltando la vida de nuestros héroes y mártires, explicando y fomentando nuestras tradiciones, costumbres, hábitos, fiestas, modos de vida y toda manifestación que es expresión misma del pasado, del presente y nos da proyección hacia el futuro como institución. Promoviendo una conciencia histórica que nos permita conocer, comprender y valorar nuestra trayectoria como sociedad a lo largo de los tiempos.
- b. Promoviendo una CONCIENCIA FAP que se relaciona con el sentimiento de pertenencia a un grupo social que ha desarrollado una cultura y que descendemos de un tronco común, identificados

consigo mismo y con la sociedad peruana en su conjunto. Promoviendo una conciencia social, que se origina en la conciencia de pertenencia a la FAP.

- c. Promoviendo una CULTURA DE VALORES y SOLIDARIDAD como fundamento de la convivencia.
- d. Difundiendo la importancia de la Defensa Nacional, según lo dispuesto en la Ley del Sistema de Defensa Nacional. Generando las iniciativas legales conducentes a establecer la obligatoriedad del dictado de las asignaturas / charlas, sobre Defensa Nacional en todos los niveles del personal FAP.

II. Crear una Dirección General (Dirección de Imagen Institucional), que sea la encargada de centralizar todos los esfuerzos necesarios para lograr la superación colectiva y a la construcción de una auténtica identidad del personal FAP. Con la misión de reforzar la fuerza espiritual del personal de la FAP, expresada en el sentimiento de satisfacción colectiva frente a factores emocionales, vivencias y adhesiones a valores que tienden a la consecución del bien común mediante el bienestar y la seguridad colectiva. Realizando un seguimiento del tratamiento que reciben todos los efectivos,

incidiendo más en el personal que han realizado servicio en zonas de emergencia y trabajan en zonas alejadas de la capital, con la finalidad de prevenir en ellos que se desarrolle un clima emocional social negativo.

CLAVE: La moral en el personal FAP, de acuerdo a nuestro estudio, presenta marcados contrastes pues por un lado existen indicadores de una tenaz perseverancia y deseos de superación de importantes segmentos, por otro lado existen situaciones que afectan la moral como la percepción respecto a la corrupción, la violación de normas legales, egoísmo, falta de solidaridad, hipocresía y resentimiento social. Los medios de comunicación dentro de la institución no privilegian la difusión de la información que contribuya al proceso de formación del personal, en la construcción de una identidad propia. Promoción de una cultura de respeto a la ley. La crisis de valores presentes en un porcentaje significativo de nuestro personal, es una amenaza permanente que debemos reconstruir para fortalecer los procesos orientados a construir una identidad FAP.

ESTRATEGIAS

La Dirección General, realizaría las siguientes tareas:

- a. Crear políticas de control y sinceramiento (censo/padrón) del personal FAP, luego controlar su cumplimiento (monitoreo permanente).
- b. Estandarizar los instrumentos empleados en el presente estudio, a nivel de las fuerzas armadas del Perú, con la finalidad de tener un diagnóstico sobre las variables estudiadas y cómo afectan a la defensa nacional.
- c. Promover una cultura FAP (mediante la difusión en coordinación con las otras direcciones como son DIGPE, DIFAP, DIRIN, DIGED, entre otras).
- d. Propiciar la suscripción de convenios con otras instituciones del Estado a fin de lograr alianzas estratégicas que permitan optimizar las acciones operativas.
- e. Emplear intensivamente técnicas pedagógicas / psicosociales, para la orientación de las actividades operativas a fin de maximizar el impacto sobre los centros neurálgicos de nuestra organización, a efectos de garantizar y optimizar los medios asignados para tal fin.

- f. Impulsando la participación activa de expertos en las diferentes comisiones en temas sobre valores, conciencia colectiva, autoconcepto e identidad FAP.

III. Asignar presupuesto a esta Dirección General, conducente a satisfacer los requerimientos para poner en ejecución programas educativos (culturales, psicosociales, etc.), para nuestro personal, orientados concretar el cumplimiento de la misión asignada a la FAP, asegurando la Defensa Nacional.

CLAVE: Se necesita invertir en programas que deben ser ampliamente difundidos e igualmente aceptados como propios dentro de nuestra organización.

ESTRATEGIA

- a. Crear e incrementar anualmente y en forma sostenida el presupuesto a esta Dirección, para satisfacer la necesidad expuesta.

- b. Evaluar y presupuestar la contratación de expertos reconocidos que manejen temas relacionados a: valores, conciencia colectiva, autoconcepto y otras variables psicosociales, para lograr nuestra identidad FAP.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrams, D. & Hogg, A. (2005). Collective identity: Group membership and Self-conception. En: M.B. Brewer & M. Hewstone (Eds). *Self and Social Identity* (pp.147-181). Malden, MA: Blackwell.

Álvarez, A. (2013). La cultura de seguridad y defensa en el Perú. La doctrina de seguridad nacional. En A. Álvarez, J. Beas, C. Castilla, W. Díaz, M. Ramos, S. Tamayo, A. Takacs, C. Vigo, R. Vizcardo y H. Zavaleta (Eds.), *La cultura de seguridad y defensa en el Perú. Cuaderno de trabajo* (pp. 45-69). Lima: CAEN-Universidad Alas Peruanas.

Bardera, M. y Oscar, A. (2009). Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles. *Sanidad Militar*, 65(3), 152-163.

Basabe, N. & Ros, M. (2005). Cultural dimensions and social behavior correlates: Individualism-collectivism and power distance. *International Review of Social Psychology*, 18, 189-225.

Beas, J. (2013). La cultura de seguridad y defensa en el Perú. Orígenes, evolución y situación actual. En A. Álvarez, J. Beas, C. Castilla, W. Díaz, M. Ramos, S. Tamayo, A. Takacs, C. Vigo, R. Vizcardo y H. Zavaleta (Eds.), *La cultura de seguridad y defensa en el Perú. Cuaderno de trabajo* (pp. 15-39). Lima: CAEN-Universidad Alas Peruanas.

Béjar Navarro, Raúl (2005). La identidad nacional mexicana como problema político y cultural. Nuevas miradas (pp.47-48). CRIM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México.

Bilbao, M.A. (2009). *Creencias sociales y bienestar: valores, creencias básicas, impacto de los hechos vitales y crecimiento psicológico*. (Tesis Doctoral no publicada). Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, San Sebastián, España.

CAEN (s.f.). *Planteamientos doctrinarios y metodológicos del desarrollo, seguridad y la defensa nacional*. Lima: CAEN.

Comisión de Entrega de la CVR (2004). *Hatun Willakuy. Versión abreviada del Informe Final de la Comisión de la Verdad y Reconciliación*. Comisión de Entrega de la CVR: Lima.

De Rivera, J., Kurrien, R. y Olsen, N. (2007). The emotional climate of nations and their culture of peace. *Journal of Social Issues*, 62, 255-272.

De Rivera, J. y Páez, D. (2007). Introduction: Emotional Climate, Human Security, and Cultures of Peace. *Journal of Social Issues*, 62, 233-253

De Rivera, J. y Yurtsever, G. (2010). National emotional climate and the value of freedom. *Beliefs and Values*, 2, 57-65.

El Comercio (2010, 8 de Marzo). *La teta asustada elevó el rating de los Premios Óscar hasta 61,2 puntos*. Extraído el 24 de abril de 2010 de <http://elcomercio.pe/noticia/424304/teta-asustada-elevo-rating-premios-oscar-hasta-612-puntos>.

Espinosa, A. (2003). *Identidad social e identidad nacional en una muestra de triciclistas en Juliaca*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Espinosa, D. (2010). *Estudios sobre identidad nacional en el Perú y sus correlatos psicológicos, sociales y culturales*. (Tesis Doctoral). Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea, San Sebastián, España.

Freeman, M.A. (2001). Linking self and social structure: A psychological perspective on social identity in Sri Lanka. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 291-308.

García, M. (2013). Revisión de programas de resiliencia basados en la evidencia en los ejércitos. *Sanidad Militar*, 69(3), 182-194.

Genna, K., Espinosa, A., Páez, D. (2010). Cómo los vemos. Cómo nos vemos.

Influencia de la comparación social entre Perú y Chile en la identidad nacional peruana. *Psicología Política*, 41, 81-108.

Guilford, J. P. y Fruchter, B. (1984). *Estadística aplicada a la psicología y la educación*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hogg, M.A y Ridgeway, C. (2003) Social identity: Sociological and social psychological perspectives. *Social Psychology Quarterly*, 66, 97-100.

Kitayama, S. & Markus, H.R. (2000). The pursuit of happiness and the realization of Sympathy. En: E. Diener & E.M. Suh (Eds). *Culture and subjective well-being* (pp. 113-161). Cambridge, MS: The MIT Press.

Lévano, J.R. (2003). *El patrón de conducta Tipo A y Tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ministerio de Defensa (s/f). *Libro blanco de la Defensa*. Lima: Autor.

Ministerio de Educación del Perú (2015). *Seguridad y defensa nacional en educación*. Lima: Autor.

Nunnally, J. (1995). *Teoría psicométrica*. México: Trillas.

Páez, D., Zubieta, E. y Mayordomo, S. (2004). Identidad. Autoconcepto, autoestima, autoeficacia y locus de control. En: D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos y E. Zubieta (Coords.) *Psicología social, cultura y educación* (pp. 125-193). Madrid: Pearson Prentice Hall.

Rottenbacher, J.M. y Espinosa, A. (2010). Identidad nacional y memoria histórica colectiva en el Perú. Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología*, 28(1), 147-174.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 4° Edición. Lima: Visión Universitaria.

Simon, B. (2004). *Identity in a modern society: A social psychological perspective*. Oxford: Blackwell.

Yamamoto, J. (2000). *Información e identidad: autoestima nacional, identidades sociales e identidad nacional*. Manuscrito no publicado.

ANEXOS

Escala de Autoconcepto Colectivo (Anexo 1)

A continuación, le presentaremos una serie de adjetivos e ideas. Por favor responda en una escala de 1 a 5. Donde: 1= Totalmente en Desacuerdo y 5= Totalmente de Acuerdo, si estos adjetivos describen a los peruanos en general.

Los peruanos somos:	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
1. Trabajadores					
2. Corruptos					
3. Fracasados					
4. Cumplidos					
5. Conformistas					
6. No Confiables					
7. Honrados					
8. Capaces					
9. Alegres					
10. Honestos					
11. Valientes					
12. Patriotas					
13. Individualistas					
14. Solidarios					
15. Exitosos					
16. Incumplidos					
17. Mentirosos					
18. Ociosos					
19. Atrasados					
20. Desarrollados					
21. De confianza					
22. Incapaces					
23. No quieren a su patria					
24. Tristes					

Escala de Clima Emocional (Anexo 2)

¿En qué medida cree Ud. que las siguientes situaciones son verdaderas en relación con el Perú? Por favor señale con un círculo la respuesta que mejor corresponda, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5	6	7
No	Poco	Algo	Más o menos	Suficiente	Bastante	Completamente

1-¿La mayoría de la gente siente confianza en que hay y habrá suficiente comida, agua, medicinas y vivienda para ellos y sus familias tanto en el presente como en el futuro?	1	2	3	4	5	6	7
2-¿Cree usted que las personas se sienten inseguras porque el grado de violencia existente no permite que la gente viva en paz?	1	2	3	4	5	6	7
3-¿Sienten las personas que los diferentes grupos políticos tienen suficiente confianza entre ellos como para trabajar conjuntamente en favor del bienestar del país?	1	2	3	4	5	6	7
4-¿La gente siente miedo de reunirse públicamente para organizarse o para protestar pacíficamente?	1	2	3	4	5	6	7
5-¿La gente tiene confianza en la existencia de buenas oportunidades para mejorar su vida y la de su familia?	1	2	3	4	5	6	7
6-¿La gente siente desesperanza porque las cosas en este país nunca mejoran?	1	2	3	4	5	6	7
7-¿La mayoría de la gente en este país se compadece de la precaria situación de algunos niños y desea contribuir a su mejora?	1	2	3	4	5	6	7
8-¿Muchas personas están enojadas con el gobierno porque éste favorece a la gente que tiene dinero y poder?	1	2	3	4	5	6	7
9-¿La mayoría de la gente en este país siente seguridad respecto a que hay otros que se preocupan por ellos?	1	2	3	4	5	6	7
10-¿La gente se siente muy insegura porque está preocupada por lo que ocurrirá en el futuro?	1	2	3	4	5	6	7
11-¿Las diferentes organizaciones sociales confían suficientemente entre sí para trabajar de modo conjunto por una solución que funcione para todos?	1	2	3	4	5	6	7
12-¿A los periodistas y a los medios les da miedo publicar información que la gente debe saber?	1	2	3	4	5	6	7
13-¿La gente confía en que los métodos no violentos (como votar, manifestaciones pacíficas, huelgas que no destruyen la propiedad) pueden aumentar la justicia en esta sociedad?	1	2	3	4	5	6	7
14-¿Es tan corrupto el sistema político que no tiene sentido pensar que trabaja en favor del bien público?	1	2	3	4	5	6	7

15-¿La mayoría de la gente de este país respeta al otro lo suficiente como para no llegar a ser violentos en caso de conflicto?	1	2	3	4	5	6	7
16-¿Existe mucha rabia porque no se distribuye la riqueza de este país de modo equitativo?	1	2	3	4	5	6	7
17-¿La mayoría de la gente siente seguridad respecto a que recibirá ayuda si tiene un problema?	1	2	3	4	5	6	7
18-¿La gente de este país siente inseguridad respecto a la capacidad del sistema de justicia para castigar a quienes cometen crímenes contra personas?	1	2	3	4	5	6	7
19-¿Sienten los grupos étnicos y religiosos de este país confianza entre ellos?	1	2	3	4	5	6	7
20-¿A la gente le da miedo decir lo que realmente piensa porque “hablar en voz alta” es peligroso?	1	2	3	4	5	6	7
21-¿La mayoría de la gente siente confianza respecto a que es escuchada cuando quiere decir algo?	1	2	3	4	5	6	7
22-¿Es tal la desesperanza en este país que mucha gente quiere irse?	1	2	3	4	5	6	7
23-¿Se respetan los hombres y las mujeres como iguales?	1	2	3	4	5	6	7
24-¿Muchas personas sienten rabia debido al alto nivel de corrupción en el gobierno?	1	2	3	4	5	6	7